

Num. 10341

Resolución de la consejera de Salud, Familia y Bienestar Social de 16 de mayo de 2012 por la cual se aprueba la lista de aspirantes que han superado el concurso oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría FEA de Medicina Interna correspondiente al sector sanitario de Ponent, convocado mediante resolución de 14 de diciembre de 2010.

Hechos y fundamentos de derecho

1. Mediante la Resolución del consejero de Salud y consumo de 14 de diciembre de 2010 se convocó un concurso oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría FEA de Medicina Interna correspondiente al sector sanitario de Ponent (Hospital Son Dureta).

2. Una vez finalizadas las pruebas selectivas, el Tribunal calificador ha elevado a la consejera de Salud, Familia y Bienestar Social la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo referida a cada uno de los turnos.

Por todo ello y de acuerdo con la base 11 de la convocatoria, dicto la siguiente

Resolución

1. Aprobar la lista de aspirantes (Anexo I) que han superado el concurso-oposición para cubrir plazas vacantes de la categoría FEA de Medicina Interna correspondiente al sector sanitario de Ponent, convocado mediante la Resolución del consejero de Salud y Consumo de 14 de diciembre de 2010.

2. Publicar una lista complementaria (Anexo II) de personas aspirantes que siguen por puntuación a las que han superado el proceso selectivo, para el caso de que se produzcan renuncias o cuando de la documentación exigida en la base 11.2 de la convocatoria se desprenda que alguna de las personas seleccionadas no cumple los requisitos para ser nombrada como personal estatutario fijo.

3. En el plazo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha en que se publique esta resolución en el BOIB, las personas aspirantes seleccionadas y las que figuren en la lista complementaria deben presentar los documentos siguientes:

a. Fotocopia del documento nacional de identidad o -en el caso de no tener la nacionalidad española- del documento oficial que acredite la identidad, la edad y la nacionalidad. Los familiares que, de acuerdo con la base 2.1.a, tengan derecho a participar en el proceso selectivo tienen que presentar una fotocopia compulsada de algún documento que acredite el vínculo de parentesco o, si procede, del hecho de ser dependientes de estos familiares.

b. Fotocopia compulsada del título académico exigido en esta convocatoria o certificado académico que acredite haber llevado a cabo todos los estudios para obtener el título. En el caso de las titulaciones obtenidas en el extranjero, hay que acreditar que están homologadas por el Ministerio de Educación.

c. Declaración jurada o prometida de la persona aspirante de no haber sido separada -mediante un expediente disciplinario- del servicio de cualquier servicio de salud o administración pública en los seis años anteriores a la convocatoria, y de no estar inhabilitada con carácter firme para ejercer funciones públicas ni para la profesión correspondiente.

4. Los aspirantes que hayan participado por la reserva para personas con discapacidad, tienen que presentar también el certificado que acredite el reconocimiento de la condición legal de discapacidad en un nivel igual o superior al 33 %.

5. Los aspirantes que hayan participado por el turno de promoción interna, tienen que presentar también los siguientes documentos:

a) Fotocopia compulsada del nombramiento para ocupar plaza fija como personal estatutario del Servicio de Salud de las Islas en una categoría diferente de la convocada del mismo grupo de clasificación o de uno inferior.

b) Certificado original o copia compulsada de los servicios prestados expedido por la gerencia o por la dirección de gestión de la institución correspondiente. La gerencia de destino actual de la persona aspirante puede certificar prestaciones de servicios anteriores a la incorporación a esta última siempre que consten en su expediente personal o que los acredite de manera fehaciente. En el supuesto que no reciba a tiempo el certificado solicitado, la persona aspirante debe adjuntar una fotocopia compulsada de esta solicitud, en la cual ha de figurar legible el sello del registro de entrada, sin perjuicio que posteriormente -una vez emitido el certificado- lo deba aportar para unirlo al expediente.

6. Hay que presentar toda la documentación en el Registro General de los

Servicios Centrales del Servicio de Salud o bien en cualquiera de los lugares o según las formas que establece el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

7. Si no se presenta la documentación en el plazo establecido -excepto en los casos de fuerza mayor, que deben ser constatados debidamente y, si procede, apreciados por la Administración mediante una resolución motivada- o si al examinar la documentación se deduce que la persona aspirante no cumple alguno de los requisitos, no puede ser nombrada como personal estatutario, por lo que hay que anular sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que haya incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

8. Antes de efectuar los nombramientos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud debe emitir un certificado que acredite que la persona aspirante tiene capacidad funcional para desempeñar las tareas del puesto de trabajo. A tal efecto, las personas aspirantes aprobadas y las que figuren en la relación complementaria serán citadas mediante un anuncio que se publicará en el tablón de anuncios de la sede del Tribunal y en los webs (<http://opoibsalut.caib.es>), (<http://opoibsalut.illesbalears.cat>) y (www.ibsalut.es) con una antelación mínima de tres días a la fecha de la revisión. El resultado de este informe será remitido por el Servicio de Prevención al órgano convocante, de tal manera que no es necesario que lo presenten las personas aspirantes.

9. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Interposición de recursos

Contra esta resolución -que agota la vía administrativa- puede interponerse un recurso de reposición ante el órgano que la dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación, de acuerdo con los artículos 107.1, 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en relación con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

También puede interponerse directamente un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación, de acuerdo con los artículos 10, 25 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se considere procedente interponer.

Palma, 16 de mayo de 2012

La consejera de Salud, Familia y Bienestar Social

Carmen Castro Gandasegui

(Ver relación en la versión catalana)

— o —

3.- Otras disposiciones

VICEPRESIDENCIA ECONÓMICA, DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DE EMPLEO

Num. 10218

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 16 de mayo de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Marineland, SA para el centro de trabajo Western Park (Exp: CC_TA_02/010 código de convenio 07002791012011)

Antecedentes

1. El día 28 de mayo de 2008, la representación de la empresa Marineland, SA y la de su personal del centro de trabajo Western Park suscribieron el texto del Convenio colectivo para ese centro de trabajo.

2. El día 28 de febrero de 2011, el señor José Carlos Sedano Almiñana, en

representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Marineland, SA para el centro de trabajo Western Park.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

3. 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. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 16 de mayo de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral

Juana María Camps Bosch

Por delegación del Vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación (BOIB 153/2011)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA 'MARINELAND, S.A.' Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PERTENECIENTES AL CENTRO DE TRABAJO WESTERN PARK.

Artículo 1. PARTES QUE LO CONCIERTAN.

EL presente Convenio Colectivo ha sido concertado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores por la representación legal de la Empresa MARINELAND, S.A y por los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo WESTERN PARK.

Artículo 2. VIGENCIA Y DENUNCIA.

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma retrotrayéndose en sus efectos a 1 de enero de 2.008 y estará en vigente por espacio de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2.011, todo ello sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears (BOIB).

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, quedando incrementados automáticamente los salarios, en caso de prórroga, en el porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC) fijado para el conjunto estatal por el organismo competente, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal.

En caso de denuncia, esta deberá producirse dentro del mes de noviembre de 2.011 o dentro de cualquiera de los siguientes meses de noviembre de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a la otra parte firmante del Convenio. Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio colectivo con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Este Convenio será de aplicación a los trabajadores/as que, vinculados a la Empresa por una relación laboral común, se encuentren adscritos al centro de trabajo denominado WESTERN PARK. No estarán incluidos en el ámbito de aplicación de presente Convenio aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio presten servicios en WESTERN PARK pero que estén adscritos a

otro centro y/o sociedad.

Se consideran expresamente excluidos del ámbito personal del presente Convenio colectivo los supuestos recogidos en el artículo 1-3c y 2.1ª del TRET, así como los trabajadores/as incluidos en el grupos profesionales I y II (Directores y Jefes de Departamento), salvo en lo regulado en el artículo 22 –grupos profesionales y descripción general– y Anexo I.

El ámbito funcional y territorial son las actividades directamente explotadas por la Empresa en el centro de trabajo WESTERN PARK, sito en 07182 Magaluf, término de Calviá, Isla de Mallorca (Illes Balears), Ctra. Cala Figuera a Sa Porrassa s/n.

Artículo 4. PRELACION DE NORMAS.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en el artículo 3º del mismo.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Legislación Laboral vigente.

Artículo 5. COMPENSACION Y ABSORCION.

Aquellas condiciones económicas personales que, globalmente consideradas, sean más beneficiosas para los trabajadores/as que las establecidas en el Convenio que individualmente vinieran disfrutando con anterioridad, serán respetadas por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente.

Operara la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 6. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El Convenio constituye un todo orgánico que establece las condiciones mínimas de la relación laboral y deberá de ser considerado globalmente a efectos de su aplicación.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente, o en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese el registro o la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en el plazo de ocho días, si procede la modificación parcial del texto, o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del Convenio, debiendo primar en todo caso el principio de conservación de las disposiciones que no hayan perdido vigencia.

Artículo 7. COMISION PARITARIA.

La Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas, estará integrada por dos miembros de la Empresa y dos miembros de los representantes de los trabajadores.

La misión fundamental de esta Comisión es resolver cualquier duda o controversia razonable sobre la interpretación y aplicación de sus disposiciones.

Dicha comisión deberá entender, como trámite previo a cualquier recurso que de forma oficial pudiera plantearse, de cuantas cuestiones se susciten en relación con el contenido de este Convenio, y los acuerdos de la misma deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

La Comisión Paritaria se iniciará, a propuesta de cualquiera de las partes, mediante escrito razonado sobre los asuntos que la sometan a su consideración en el plazo de veinte días a partir de su recepción.

Artículo 8. CONTRATACION LABORAL.

Será de aplicación lo establecido legal y reglamentariamente en esta materia.

1.- Contrato Fijo Discontinuo.- La Empresa podrá contratar trabajadores/as 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.

Estos trabajadores/as adscritos al centro de trabajo WESTERN PARK, serán llamados por orden de antigüedad dentro de su especialidad profesional.

La Empresa realizará el llamamiento con una antelación no inferior a 48 horas cuando la prestación de los servicios se prevea para menos de un mes y con diez días cuando la misma se prevea que va a ser superior a treinta días ininterrumpidos.

La Empresa garantiza a los trabajadores/as contratados con anterioridad al 1 de enero de 2.008 y con más de tres periodos de ocupación contratados con esta condición contractual al menos tres años consecutivos, y que vienen relacionados en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio, como condición 'ad personam', una ocupación anual no inferior a la media de días de trabajo efectivo calculado sobre las tres últimas temporadas de servicio. Dicha media de ejecución se realizará dentro del período de apertura al público del parque.

Aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios para el centro WESTERN PARK a través de contratos eventuales durante un período de al menos 365 días a lo largo de tres años consecutivos, se convertirán en trabajadores fijos discontinuos.

2.- Contratos temporales: Fuera del período de apertura del parque al público, la Empresa podrá contratar cuando lo considere oportuno a trabajadores fijos discontinuos que por su idoneidad, actitud y aptitud, sean necesarios para el desarrollo de la actividad.

Los trabajos de pretemporada podrán ser cubiertos mediante la contratación de empleados temporales, bajo la modalidad contractual que se ajuste a cada uno de los casos.

3.- Fomento de la contratación indefinida.- La Empresa se compromete, si las circunstancias económicas, productivas u organizativas lo permiten, a potenciar la estabilidad en el empleo a través de la realización de contratos bajo la modalidad de contratación indefinida y fija discontinua en el centro.

Si se precisara contratar a un trabajador/a con la condición de fijo ordinario, se seleccionará preferentemente de entre los trabajadores fijos discontinuos de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, idoneidad y aptitudes, así como las facultades organizativas de la Empresa.

4.- La Empresa se ajustará a la legislación vigente en materia de reserva de puestos de trabajo a favor de trabajadores/as discapacitados.

Artículo 9. CESE VOLUNTARIO.

El trabajador/a que, una vez superado el período de prueba, desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, deberá preavisar por escrito con 15 días naturales de antelación.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la Empresa a percibir una indemnización de un día de salario por cada día de retraso, que podrá descontar de la liquidación de contrato.

La Empresa deberá preavisar con cinco días de antelación la finalización o suspensión del contrato de trabajo, por causas distintas al despido disciplinario.

Artículo 10. PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá de:

Grupo profesional III: cuatro meses.
Grupo profesional IV, V y VI: 30 días naturales.

Estos periodos de prueba se respetaran con independencia de la modalidad contractual.

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

Los trabajadores/as fijos discontinuos, sólo podrán ser sometidos a periodo de prueba en el primer contrato suscrito con la Empresa.

Artículo 11. ESCALAFÓN DE PERSONAL.

La Empresa cada año facilitará a los representantes de los trabajadores/as un escalafón general del personal de la Empresa, debiendo figurar en el mismo nombre y apellidos del trabajador/a, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la

Empresa y grupo profesional a la que esté adscrito.

Artículo 12. REGULACIÓN DE EMPLEO.

El procedimiento que establece la legislación vigente en materia de regulación de empleo debe ser estrictamente observado por las partes intervinientes en el mismo.

Artículo 13. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán preferentemente con tiempo equivalente de descanso que se acumulará al periodo vacacional o disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, entendiéndose que 8 horas extras equivalen a un día de descanso. En el supuesto extraordinario de tener que compensar económicamente las horas extras, estas tendrán un 20% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 15. FIESTAS LABORALES.

Los trabajadores/as contratados para jornadas diarias a tiempo completo o mediante contrato a tiempo parcial con prestación de servicios los mismos días que los contratados a tiempo completo (tiempo parcial horizontal), cuando su jornada de trabajo coincida con un 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 el trabajador/a, o a su disfrute acumulado al periodo vacacional.

En el supuesto extraordinario de tener que compensar económicamente los festivos trabajados, estos tendrán un 75 por 100 de recargo, aplicado al resultado de dividir el salario base de un mes entre 30 días.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial con prestación de servicios por horas o días sueltos a la semana (tiempo parcial vertical) no percibirán recargo alguno, al haberse tenido en cuenta la compensación del trabajo en festivo a la hora de fijar el salario hora profesional.

Cuando coincida un día festivo intersemanal, con un día de descanso, este día festivo no se tendrá como disfrutado, y se acumulará ese día a los días de vacaciones.

Artículo 16. VACACIONES.

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

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

Los trabajadores/as que se relacionan en la Disposición Adicional Tercera de este Convenio disfrutarán como derecho 'ad personam' de 35 días naturales de vacaciones anuales o parte proporcional en caso de no haberse completado el año.

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

Artículo 17. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho conviviente, padres naturales o políticos, hijos o hijos políticos, hermanos o hermanos políticos o abuelos. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesitara realizar un desplazamiento fuera de Mallorca, el permiso será de cinco días. En el caso de complicaciones graves en el parto o en el tratamiento de las enfermedades graves, se incrementará en dos días el permiso retribuido, siempre que los hechos queden debidamente justificados.

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.

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,

Un día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre del trabajador/a.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Para la realización de exámenes prenatales y actividades de preparación al parto, durante el tiempo que sea necesario.

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.

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.

Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo necesario.

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes.

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 18. EXCEDENCIAS ESPECIALES.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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.

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.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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.

También tendrán derecho a un periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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.

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 19. 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 20. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

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 tres 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.

Artículo 21. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional al que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversos puestos de trabajo con distintas funciones y especialidades profesionales. Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo que incluye la descripción general de los mismos.

Artículo 22. GRUPOS PROFESIONALES Y DESCRIPCIÓN GENERAL.

GRUPO I: DIRECCIÓN

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área.

Se encuadran en este grupo profesional: Director de Parque y Director Comercial.

GRUPOS II: JEFES/AS DE DEPARTAMENTO

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios, completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.

Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías: Jefe/a de Zoología, Jefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de Administración, Jefe/a de Recursos Humanos, Jefe/a de Restauración, Jefe/a de Ventas, Jefe/a de Tienda, Jefe/a de Fotografía, Jefe/a de Socorrismo y Jefe/a de Otros.

GRUPO III. SUPERVISORES/AS Y TÉCNICOS CUALIFICADOS/AS.

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión de equipos siguiendo las instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías: oficial 1º mantenimiento, oficial 1º administración, comerciales 1º, segundo/a responsable de restauración, jefe/a de cocina, supervisor/a de hamacas y guardarrofia.

GRUPO IV. PERSONAL CUALIFICADO

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión, una amplia experiencia en el puesto de trabajo, que le permite realizar las funciones con ciertas independencia y que en ocasiones tiene la tarea de supervisión y gestión de un pequeño equipo de personas, siempre siguiendo las instrucciones generales fijadas.

Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: entrenador/a segunda, oficial 2º mantenimiento, responsable de limpieza, responsable de taquillas, oficial 2º administración, responsable de punto de ventas, responsable de almacén, responsable de los departamentos de comercial, tienda, fotos, socorrismo y otros.

GRUPO V. PERSONAL DE OPERACIONES.

Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño del propio puesto de trabajo u otro equivalente, y cuyas funciones consisten en la ejecución de tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente supervisión y que con la adecuada experiencia pueden llegar a realizar tareas simples de coordinación de otros trabajadores/as del mismo grupo.

Se encuadran en este grupo profesional las siguientes categorías: administrativo/a, taquilleros/as, comercial 2º, camarero/a, cocinero/a, dependiente/a y amaquero/a.

GRUPO VI. PERSONAL BASE.

Se incluyen aquellos trabajadores/as que, con una experiencia escasa en el sector pero con un nivel de formación sólido, se incorporen a la Empresa.

Se encuadra en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales: ayudante departamento de mantenimiento, peón de mantenimiento, ayudante departamento limpieza, auxiliar administrativo/a, comercial base, ayudante camarero/a, ayudante cocina, ayudante de tiendas, ayudante departamento otros.

Artículo 23. RETRIBUCIONES.

SALARIO BASE.- Los trabajadores/as contratados a tiempo completo percibirán los salarios base de acuerdo con la tabla que se recoge como anexo I al presente Convenio.

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

El salario base pactado en el presente Convenio experimentará los siguientes incrementos salariales de acuerdo con el siguiente escalado:

Para el año 2.008, se fija un incremento salarial del IPC Real Nacional interanual del año anterior más 0.3%.

Para el año 2.009, se fija un incremento salarial del IPC Real Nacional interanual del año anterior más 0.3%.

Para el año 2.010, se fija un incremento salarial del IPC Real Nacional interanual del año anterior más 0.3%.

Para el año 2.011, se fija un incremento salarial del IPC Real Nacional interanual del año anterior más 0.3%.

b) GRATIFICACIONES 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.

c) PLUS DISPONIBILIDAD HORARIA.- En aquellos casos en que se establezca la distribución de la jornada laboral por acuerdo individual entre la Empresa y el trabajador/a para la prestación de servicios durante seis días a la semana, los trabajadores/as contratados a tiempo completo que tengan dicha distribución de jornada, percibirán un plus salarial específico vinculado a esta condición de trabajo. El importe mensual de este plus para el año 2.008 es de:

GRUPO III: 170 euros brutos mensuales.

GRUPO IV: 170 euros brutos mensuales.

GRUPO V: 110 euros brutos mensuales.

GRUPO VI: 110 euros brutos mensuales.

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

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

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011 el plus de disponibilidad horaria se incrementará de acuerdo con el IPC Real Nacional interanual del año anterior correspondiente más 0.3%.

Artículo 24. PLUS DESPLAZAMIENTO.

Los trabajadores/as percibirán una cantidad en concepto de plus económico destinada a resarcir los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su domicilio, durante seis días a la semana, de conformidad con lo dispuesto en el art. 109.2, a), de la Ley general de la Seguridad Social, y art. 23.2 A), c) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (rectificado por el RD 1426/1997).

Para el año 2.008 el importe de plus transporte será de 60€ brutos mensuales.

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011 el plus transporte se incrementarán de acuerdo con el IPC Real Nacional interanual del año anterior correspondiente más 0.3%

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 25. MANUTENCIÓN.

La Empresa suministrará la comida a los trabajadores/as que desarrollen su actividad a tiempo completo o coincidente con el horario del almuerzo, suministrando que comprenderá una bebida no alcohólica.

La Empresa elaborará periódicamente los menús de comida del personal, procurando que los mismos sean variados, suficientes y bien condimentados.

Artículo 26. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su sometimiento a los procedimientos de arbitraje o mediación que se han establecido.

Artículo 27. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 28. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores en la Empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de la Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los Delegados de la Empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de la Empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado a Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste al Empresario.

Artículo 29. GRADUACION DE FALTAS.

Serán faltas leves:

1.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, por un tiempo total o inferior a veinte minutos, durante el período de un mes, siempre que estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la Empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2.- No comunicar a la Empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

3.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

4.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

5.- El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

6.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

7.- No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

8.- Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.

9.- Falta de respeto y consideración hacia los subordinados, compañeros, mandos, personal y público.

10.- Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.

11.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa de forma descuidada.

12.- La falta de aseo y limpieza personal.

13.- Comer en cualquier dependencia distinta del comedor habilitado para ello.

14.- Fumar en cualquier dependencia distinta de las habilitadas para tal fin y/o durante el tiempo efectivo de trabajo.

15.- Hacer uso del teléfono móvil durante la jornada efectiva de trabajo.

Serán faltas graves:

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

5.- Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.

6.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la Empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebrando manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la Empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

7.- No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la Empresa o trabajadores/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9.- El uso de palabras irrespetuosas injuriosas de forma habitual durante el servicio.

10.- Los malos tratos de palabra u obra, o faltas de respeto muy graves hacia los compañeros, terceros o público en general.

11.- La negligencia grave en la conservación de los géneros o artículos, materiales y herramientas de trabajo que tengan a su cargo.

12.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

13.- Emplear para uso propio, artículos y enseres, y prendas de la Empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

14.- Cambiar, revolver los armarios o las taquillas de los compañeros o del público sin la debida autorización.

15.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa.

16.- No cumplir con las instrucciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la Empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18.- El uso inadecuado y el incumplimiento de la normativa en materia de utilización de equipos de protección individual.

19.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o del público.

20.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la Empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones Empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

21.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

22.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario del trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la Empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

23.- Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez.

24.- El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido.

25.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Serán faltas muy graves:

1.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte ocasiones durante un año.

2.- El abandono del puesto de trabajo más de dos veces durante treinta días sin causa justificada.

3.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o ajena sin expresa autorización de aquella.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la Empresa.

6.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

7.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al Empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajo de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de la baja.

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, a la Empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre la prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitada por la Empresa.

11.- 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 o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

12.- El abuso de autoridad.

13.- La desobediencia o indisciplina continuada en el trabajo.

14.- Cuando la embriaguez o toxicomanía originen cualquier tipo de incidencia o incidente en el centro.

15.- El incumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos de carácter personal a los que tenga acceso por razón de su cometido, cuando recaiga sobre datos de nivel alto.

16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

17.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artículo 30. CLASES DE SANCIONES.

Las sanciones que la Empresa puede aplicar a los trabajadores/as, según la gravedad y circunstancias del caso concreto, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 31. PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. DERECHOS SINDICALES.

Los trabajadores/as 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 en el presente Convenio.

El crédito horario de los representantes podrá acumularse mensualmente en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total. No será acumulable el tiempo de los representantes legales fijos discontinuos, en aquellos periodos en que su contrato laboral esté interrumpido.

La acumulación deberá solicitarse por escrito al menos con un mes de antelación a la fecha en que se pretenda el disfrute acumulado del crédito horario, con expresión de las horas acumuladas, el nombre del representante que las disfrutará y el nombre del representante a quien corresponden.

Artículo 33. TAMIB.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo 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.

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y Empresa, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del citado Reglamento.

Artículo 34. SALUD LABORAL.

La Empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores y/o trabajadoras adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores y/o trabajadoras deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

Los trabajadores y/o trabajadoras que estén en contacto con alimentos deberán cumplir escrupulosamente las disposiciones sobre manipulación de los mismos, observando en todo momento la máxima higiene en su indumentaria y aseo personal. Todos los trabajadores y/o trabajadoras atenderán las instrucciones de la Empresa sobre la prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la Empresa.

La Empresa promoverá la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos los trabajadores y/o trabajadoras a través de los órganos sanitarios competentes.

Ante la eventualidad de que en el centro de trabajo o en cualquiera de sus dependencias se haya producido algún foco infeccioso, se llevara a cabo un reconocimiento médico generalizado.

Artículo 35. 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.

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 pre-

sente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Cayetano Pujol
Soledad Fajardo
Carmelo Martínez
Milagro Duato
Ángela Rincón
Elia María López
Maria Isabel Hernández
Francisco García Hato
Francisco Torrico

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes se comprometen a crear durante la vigencia del presente Convenio una comisión de igualdad o similar en el seno de la Comisión Paritaria, al objeto de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas, especialmente, en los art. 44, 45 y 48 de la ley 3/2007, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, respeto a la igualdad de trato y oportunidades, y sobre tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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 2.008: Salario base

Grupo II	Jefes/as de Departamento	1.017,03 €brutos mes
Grupo III	Supervisores/as y Técnicos Cualificados/as	869,40 €brutos mes
Grupo IV	Personal Cualificado	807,00 €brutos mes
Grupo V	Personal de Operaciones	707,04 €brutos mes
Grupo VI	Empeados/as base	635,53 €brutos mes

ANEXO II

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

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

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

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

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

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

expediente informativo.

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

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

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

— o —

Num. 10220

Resolución del vicepresidente económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación de día 15 de mayo de 2012 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de los establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Illes Balears de día 18 de abril de 2012, sobre su aplicación en las clínicas dentales (exp: CC_Acta_03/049 código de convenio 07000345011982)

Antecedentes

1. El día 18 de abril de 2012, los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de los establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Illes Balears se reunieron para aclarar su aplicación en las clínicas dentales, de lo que se levantó la correspondiente acta de sesión.

2. El día 23 de abril, el señor José Carlos Sedano Almiñana, en representación de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, solicitó el registre, el depósito y la publicación oficial de la citada acta de sesión.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registre de convenios colectivos de las Illes Balears del Acta de sesión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de los establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de las Illes Balears de día 18 de abril de 2012, sobre su aplicación en las clínicas dentales.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

3. Notificar esta Resolución a la Comisión Paritaria.

Palma, 15 de mayo de 2012

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral
Juana María Camps Bosch
Por delegación del vicepresidente Económico, de Promoción Empresarial y de Ocupación (BOIB 153/2011)

ACTA 10
COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA Y ASISTENCIA DE ILLES BALEARS (CÓDIGO DE CONVENIO 07000345011982)