



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

1023

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA (exp.: CC_TA_05/056, codi de conveni 07000382011981)

Antecedents

1. El dia 15 de juliol de 2015, la representació de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 1 d'agost, el senyor Emili Sans Colom, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Fer constar que la versió castellana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 27 de gener de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

Isabel Castro Fernández

CONVENI COL·LECTIU LABORAL 1 GENER 2015 A 31 DESEMBRE 2017 EMPRESA FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A.

TÍTOL PRELIMINAR

Les parts concertants del Conveni Col·lectiu de forma judiciosa i ferma acaten els motius i el text autèntic de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especialment el Títol IV de la mateixa que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita en el mateix referit a persones (treballadors, categories



professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etc.), fugen en tot moment i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap apunt de discriminació, assumint d'aquesta manera l'establert en la referida Llei d'Igualtat.

TÍTOL PRIMER

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS.

ARTICLE 1º.- COMISSIÓ NEGOCIADORA.- Als efectes previstos en l'Art. 85.3 a) de l'Estatut dels Treballadors, el text del present Conveni Col·lectiu per a l'empresa "FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A.", ha estat negociat pels membres de la Comissió Negociadora del mateix i ha estat formada pels membres del Comitè d'Empresa i per la representació empresarial, els quals es distribueixen tal com segueixen:

Per part i en representació de l'empresa:

Oscar Mayol Mundó.
Vicente Sastre Cardell.
Antonio Pons Puig.
Santiago Mayol Mundó.
Antonio Font Mas (Advocat).

Per part i en representació dels treballadors:

U.G.T.

Martí Ferrer Ribas.
José Orvay Vives.
Joan Mateu Gelabert.

CCOO

Emili Sans Colom
Jaime Capó Castañer.
José Orvay Gelabert.

STEI-I

Bartolomé Roig Mas. Jaime Caldentey Llinas.

ARTICLE 2º.- ÀMBIT D'APLICACIÓ. Les disposicions contingudes en el present Conveni Col·lectiu, afectaran a l'empresa "Ferrocarril de Sóller, S.A.", els centres de treball de la qual estan situats a l'Illa de Mallorca, quedant alhora afectat per aquest Conveni, tot el personal de la citada empresa.

ARTICLE 3º.- VIGÈNCIA. La vigència i durada del present Conveni comprendrà des del dia 1 de Gener de 2015, al 31 de Desembre de 2017, sense perjudici que en el text articulat expressament s'estableixin altres vigències.

A l'extinció per termini, el Conveni Col·lectiu, es considerarà automàticament prorrogat en tots els seus continguts sempre que no intervingui denúncia d'una de les parts que ho subscriuen en el termini d'un mes abans de la seva expiració. Igualment es comprometen ambdues parts a iniciar les negociacions del nou Conveni en un termini de 45 dies després de la denúncia del mateix.

ARTICLE 4º.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. El present Conveni, forma un tot orgànic i indivisible a l'efecte de la seva aplicació pràctica amb inclusió de les taules que figuren com a Annex a aquest i que a l'efecte d'aplicació seran considerades globalment en el seu còmput anual i per això el present Conveni deroga en tot i en part els anteriors.

En el cas que l'autoritat laboral en l'ús de les seves facultats, no aprovés algun dels pactes establerts en el present Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si solament la resta del text aprovat, o bé necessària una nova i total re negociació del mateix.

ARTICLE 5º.- CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES. Les condicions econòmiques i d'una altra índole, contingudes en el present Conveni, estimades en el seu conjunt tindran la condició de mínimes per la qual cosa els pactes, clàusules i condicions, que s'estimin més



beneficioses en còmput anual total, subsistiran com a garantia personal a qui vingués gaudint d'elles.

ARTICLE 6º.- NORMATIVA LABORAL. Les parts contractants del present Conveni s'obliguen, a través de la Comissió Paritària del mateix, a desenvolupar, si escau, la normativa vigent en matèria de Transports de Viatgers per Ferrocarril de forma preferent el Reglament Intern de Circulació per a la seva adaptació a la realitat de l'entitat FERROCARRIL DE SOLLER, S.A., mitjançant la revisió del mateix, si escau, per Assessors proposats per part del Comitè d'Empresa i els Tècnics que estimi l'empresa. Les despeses que poguessin generar la intervenció d'aquests Assessors o Tècnics, seran a càrrec de les parts que els haguessin proposat.

ARTICLE 7.- COMISSIÓ PARITÀRIA. Es crea una Comissió Paritària constituïda per tres membres de l'Empresa i tres membres del Comitè d'Empresa. El domicili d'aquesta Comissió serà, Ferrocarril de Sóller, Plaza d'Espanya, 6. C.P. 07100 Sóller-Mallorca.

Als efectes previstos en el vigent Art. 91.1) de l'Estatut dels Treballadors, la seva funció serà la interpretació, control, seguiment i vigilància del desenvolupament i aplicació del Conveni Col·lectiu, així com del desenvolupament i adequació del Reglament de Règim interior amb l'objecte d'agilitzar la gestió de l'empresa sense menyscar de les condicions econòmiques, socials i de treball. Seran a més funcions de la Comissió les de solucionar les discrepàncies d'interpretació del Conveni i altres funcions atribuïdes per aquest a la mateixa. Exercir el control i seguiment que la legislació estableix sobre salut laboral, així com l'estudi i anàlisi d'aquesta matèria en el si de l'empresa. Intervenir i conciliar davant qualsevol problema suscitat sobre assumptes derivats de Conveni o en reclamacions individuals o col·lectives, sent previ i preceptiu acudir a aquesta comissió abans d'accionar davant la via jurisdiccional, o TAMIB per sol·licitar tal interpretació, així com actuar de mediador o àrbitre quan així sigui designada a aquest efecte per a tal comesa.

Una vegada publicat el Conveni en el BOCAIB la Comissió tindrà un mes per constituir-se, determinant-se quan es constitueixi, el reglament de funcionament, que serà remès a l'autoritat laboral per a la seva publicació en el Butlletí Oficial. A aquest efecte, i d'acord amb l'indicat article el reglament establirà els procediments i terminis de la seva actuació. A tal fi, els treballadors ja sigui de forma col·lectiva o individual, a través de qualsevol de les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu, podrà sotmetre o sol·licitar a la Comissió Paritària les qüestions que estimi per convenient derivades del previst en el paràgraf anterior i tot això d'acord amb el contemplat amb caràcter obligatori en el Reial decret Llei 3/2012, de 10 de febrer o Llei que vingués a convalidar el mateix.

Al principi de cada reunió, ambdues parts decidiran, de mutu acord, les persones que hagin d'actuar de Moderador i Secretari d'Actes. A les reunions que celebri la Comissió podran assistir amb veu, però sense vot, els experts o assessors que les parts creguin convenients.

A petició de les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu, la Comissió haurà de reunir-se dins dels 5 dies següents a la data de la recepció d'aquesta petició.

Les parts que formen la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, és a dir, tant per part de l'Empresa com per part dels representants dels treballadors, podran substituir, quan ho estimin convenient, els membres designats per representar-les en la mateixa.

ARTICLE 8º.- TAMIB. Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni Col·lectiu, incloses les estipulades en l'art. 82 de l'Estatut dels Treballadors, se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el Reglament de funcionament d'aquest Tribunal.

La solució dels conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu i qualsevol altre que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, aplicant el Reglament de funcionament del mateix, sotmetent-se expressament les parts signatàries d'aquest Conveni Col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, tals procediments, de conformitat amb el que es disposa en l'article 8 del citat Reglament.

CAPÍTOL II.- DEL PERSONAL

ARTICLE 9º.- INGRESSOS, PERMUTES, ASCENSOS I EXCEDÈNCIES. La incorporació als grups professionals podrà ser, indistintament, per a personal masculí o femení, amb les úniques limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els aspirants reuneixin les condicions d'aptitud física i professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional.

Els càrrecs compresos en els grups 1 i 2 seran nomenats per la Comissió Executiva del Ferrocarril de Sóller, S.A., de conformitat amb el grau de responsabilitat i confiança que comportin. No obstant això, hauran de superar les proves professionals i psicotècniques corresponents. En igualtat de condicions tindran preferència les possibles candidatures de personal intern de l'Empresa, sempre que reuneixin les característiques imprescindibles per desenvolupar les funcions requerides. En les vacants que es produeixin en els grups professionals del 3 al 9, les incorporacions de personal extern a Ferrocarril de Sóller S.A., únicament es podran produir quan el concurs intern s'hagi resolt desert.





La convocatòria de concurs oposició es farà pública mitjançant convocatòria exposada en els taulers d'anuncis de l'empresa, en la qual es faran constar els terminis i requisits a presentar per a la participació en el mateix.

Els tribunals d'examen estaran composts per un membre de la Direcció de personal de l'Empresa, un pel responsable de la Secció i un per part de la representació dels treballadors, en el supòsit de falta d'acord, resoldrà les discrepàncies la Direcció de personal. Aquest tribunal prepararà i desenvoluparà els temaris de les corresponents proves, sempre sobre la base dels coneixements directes per al lloc a ocupar i els generals del Sector Ferroviari.

Prèviament a les proves s'informarà als representants dels treballadors. Per cobrir vacants de personal extern s'estableixen els següents criteris:

- Només podran participar aquelles persones que posseeixin l'aptitud o preparació que el lloc requereixi i cobreixi els perfils que es defineixin per a això.
- Realitzada la selecció de candidats s'adjudicarà la vacant sobre la base del resultat de l'examen presentat, en cas d'empat a punts entre dos o més dels quals hagin superat les proves, sobre la base dels següents criteris:

Fills i familiars d'agents fins a segon grau d'afinitat i consanguinitat, divent els citats agents trobar-se en actiu o haver accedit a la jubilació en la pròpia empresa, o ser orfes d'Agents d'aquesta Empresa que morissin estant en Actiu.

Ascensos.

Per cobrir vacants i ascensos amb Personal Intern s'estableixen els següents criteris:

- La cobertura d'una vacant en una Secció, serà coberta per l'agent d'aquesta, amb més antiguitat en el lloc de treball igual o inferior del seu mateix grup professional i funció, sempre que es reuneixin els requisits d'idoneïtat per cobrir la vacant.
- Els següents per concurs oposició entre tots els agents de l'empresa.

En els exàmens d'ascens i proves d'ingrés participaran dos membres del Comitè d'Empresa amb facultat de vigilància en totes les fases de l'examen.

Permutes.

Podran sol·licitar-se permutes entre dos treballadors, sempre que comptin amb una antiguitat d'un any de servei; que les places a permutar siguin de la mateixa categoria que a tots dos treballadors els faltin més de 5 anys per aconseguir l'edat reglamentària per a la jubilació voluntària, no podent sol·licitar una nova permuta fins a transcorreguts 2 anys de la concessió de l'anterior. Les permutes no donaran dret a indemnització, i competeix a la Direcció de personal de l'empresa l'autorització de les permutes que se sol·licitin, notificant-se al Comitè d'Empresa.

Excedències.

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en els punts següents:

Excedència forçosa.

Donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència; es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, o els qui ostentin càrrecs electius a nivell autonòmic o estatal en les organitzacions Sindicals més representatives. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec. I haurà de donar-se la reincorporació dins dels següents 30 dies naturals a la sol·licitud d'ingrés.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

Excedència voluntària.

Podran sol·licitar-la els treballadors amb almenys un any d'antiguitat, tenint dret al fet que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de dos anys ni superior a cinc. Aquest dret només podrà ser exercitat de nou pel mateix treballador si haguessin transcorregut quatre anys des de la reincorporació en l'empresa. El treballador excedent voluntari conserva el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar lloc de treball al seu que hi hagués o es produís en l'empresa.

ARTICLE 10º.- GRUPS PROFESSIONALS, LLOCS DE TREBALL I FUNCIONS. El personal de plantilla quedarà classificat en els següents grups professionals:

Grup Professional 0



Personal Tècnic

Grup Professional 1

Personal Administratiu.

Grup Professional 2

Personal d'Estacions.

Grup Professional 3

Personal de Moviment.

Grup Professional 4

Personal de Tallers.

Grup Professional 5

Personal de Vies i Obres.

Grup Professional 6

Personal Auxiliar.

a) Personal tècnic amb els següents llocs de treball:

- 1.-Enginyer, Llicenciat i Caps de Servei.
- 2.-Tècnic de grau mitjà.
- 3.-Auxiliar tècnic.

b) Personal Administratiu amb els següents llocs de treball:

- 1.-Cap d'Administració.
- 2.-Oficial Administratiu de 1ª.
- 3.-Oficial Administratiu de 2ª.
- 4.-Auxiliar Administratiu.

c) Personal d'estacions amb els següents llocs de treball:

- 1.-Cap d'Estació – Operador C.T.C.
- 2.-Factor autoritzat. Cap d'estació 2ª.
- 3.-Encarregat de baixador.- Capatàs de maniobres, Taquiller.

d) Personal de Moviment amb els següents llocs de treball:

- 1.-Cap de Moviment.
- 2.-Maquinista Principal.
- 3.-Agent de tren.

e) Personal de Tallers amb els següents llocs de treball:

- 1.-Contramestre.
- 2.-Cap d'Equip ajustador - muntador. (abans Cap d'equip)
- 3.-Oficial d'ofici ajustador - muntador. (abans oficial 1ª)
- 4.-Oficial d'ofici d'entrada ajustador muntador.(abans oficial 2ª)
- 5.-Especialistes de Tallers. Emmagatzemador.

f) Personal de Vies i Obres amb els següents llocs de treball:

- 1.-Cap de Vies i Obres.





- 2.-Capatàs de Vies i Obres.
- 3.-Operador principal maquinària de via
- 4.-Operador maquinària de via
- 5.-Obrer de 1ª.
- 6.-Especialista de Vies i Obres.
- 7.-Peó.

g) Personal auxiliar per a tots els serveis amb el següent lloc de treball:

- 1.-Aprenent.

Les lletres, a), b), c), d), i), f), i g) es corresponen als Grups professionals 0, 1, 2, 3, 4, 5 i 6 i tot això amb independència del previst en l'ANNEX IV del present Conveni Col·lectiu quant als Llocs de treball a efectes salarials

FUNCIONS DELS GRUPS PROFESSIONALS. PERSONAL TÈCNIC.

1.-Enginyer o Llicenciat.- És el que en possessió del títol corresponent, expedit o reconegut per l'Estat, exerceix funcions pròpies del seu títol professional.

2.-Cap de servei.- És el que orienta i dirigeix qualsevol servei d'explotació amb plena iniciativa i responsabilitat per desenvolupar ordres de la Comissió Executiva, fins i tot en comeses d'especial transcendència i dificultat.

3.-Tècnic de Grau Mitjà.- És el que en possessió del títol qualificat oficialment de grau mitjà és contractat per l'Empresa per exercir funcions per les quals li habilita el seu títol i les exerceix.

4.-Auxiliar Tècnic.- És el que a les ordres del cap de serveis i amb habilitació suficient, projecta o detalla els treballs que se li encomanin, executant croquis, plànols i espequejaments d'aquests, realitza així mateix, quan se li ordeni, funcions de delineant.

PERSONAL ADMINISTRATIU

Cap de Secció d'administració.- És el que, sota la dependència directa de la Comissió Executiva, exerceix amb iniciativa i responsabilitat totes les funcions pròpies de l'organització administrativa de l'Empresa.

Oficial Administratiu de 1ª.- Constitueixen aquest lloc de treball els agents que, amb adequats coneixements tècnics i pràctics, desenvolupen normalment, amb la deguda perfecció i consegüent responsabilitat, treballs que requereixin pròpia iniciativa, tals com a coneixement dels preceptes reglamentaris, preparació dels expedients per a resolucions que precisin càlculs, liquidacions o redacció d'informes, confecció de documents de pagament, estats comparatius, crèdits, bancs, facturació i treballs anàlegs, nòmines i assegurances socials.

Oficial Administratiu de 2ª.- Constitueixen aquest lloc de treball els agents que, amb adequats coneixements tècnics i pràctics sota les ordres directes del cap de negociat o si escau l'oficial 1ª, realitzen treballs propis d'administració i les funcions pròpies del maneig d'un ordinador.

Auxiliar Administratiu.- Corresponen a aquest lloc de treball els que amb coneixements generals de caràcter administratiu, ajuden i executaran a les ordres dels seus superiors en treballs tant d'execució com de verificació, tals com de fitxers i arxius, tramitació d'expedients, correspondència, confecció de vals, notes de comanda i altres funcions semblants inclosa la mecanografia.

PERSONAL D'ESTACIONS.

Cap d'Estació de 1ª i 2ª.- Forma aquesta categoria l'agent que exerceix el comandament en una estació, i en el seu acompliment organitzen, dirigeixen i intervenen directament amb responsabilitat pròpia. Dirigeixen totes les funcions de circulació, composició i maniobres de trens, taquilles, comptabilitat, reclamacions, relacions comercials, relacions públiques, informació al públic, estadística, control i repartiment de material i nomenament i control del personal.

Factor.- És l'agent que podrà realitzar totes les funcions de control tant de material, maniobres, circulació i passatgers. Podrà estar al càrrec de baixadors i apartadors, sent en aquest cas el cap nat de la dependència. Podrà substituir als caps d'estació quan no hi ha agent d'aquest càrrec durant el seu torn, així com en absències circumstancials dels mateixos, seguint les directrius que rebí.

Taquiller.- És l'agent que exerceix el servei de taquilles, exclusiva o preferentment segons el volum de viatgers de l'estació respectiva.

Capatàs de Maniobres.- És l'agent que a les ordres directes del cap d'estació o baixador, així com de factor autoritzat, dirigeix i executa maniobres per a la formació i descomposició de trens, classificació de vagons i altres complementàries. Té al seu càrrec amb responsabilitat pròpia, cabines de enclavaments o similars, sent encarregat del maneig de les mateixes per al seu accionament.



Vigilant.- Formen aquest lloc de treball els agents que en les dependències de l'empresa o on s'enclavin els béns d'aquesta, estan encarregats de la vigilància.

PERSONAL DE MOVIMENT I CIRCULACIÓ.

Cap de Moviment.- S'integren en aquesta categoria els agents que tenen al seu càrrec la instrucció, formació i vigilància de la correcta execució del servei pel personal de moviment. L'organització i control del treball, cuidant de l'adequada utilització del personal i els materials i equips, així com la deguda conservació i manteniment de les instal·lacions, l'organització i vigilància dels treballs en la línia en cas d'accident. La comprovació de l'estat de servei i funcionament correcte del material motor, greixatge i correcta aplicació i seguiment de la normativa de transports com de la llei de policia ferroviària i règim de seguretat i circulació interior.

Acompanyarà en els viatges de comprovació i durant la marxa efectuarà totes les proves necessàries en els vehicles, els seus aparells, materials i utensilis auxiliars. Havent de parlar un informe de totes les anomalies detectades o si escau de conformitat per al servei, al Cap de Serveis.

Maquinista principal: És l'agent autoritzat per a la conducció de trens i tramvies que té al seu càrrec el funcionament, maneig i conducció dels mateixos així com el seu greixatge i entreteniment, i les reparacions en ruta de les avaries que es produeixin en els mateixos, sempre que sigui possible amb els mitjans que es disposa. Inspeccionarà els automotors al principi i final del trajecte. Controlarà i vigilarà la marxa del tren/tramvia, adonant de les anomalies detectades en les agulles, senyals, instal·lacions fixes, etc., emplenant el corresponent part d'avaria i/o comunicant-ho al Cap d'Estació o Centre de Control. Estarà atent als senyals o indicacions que li realitzin els agents que regulin el tràfic vial i a tots els senyals i normes que afectin la circulació i a les disposicions del règim de circulació i normativa regular de transport.

Per extensió, gaudirà igualment d'identica condició qualsevol persona degudament autoritzada per a la conducció de trens i tramvies, quan realitzi les tasques pròpies del maquinista principal.

Agent de tren: És l'agent que té al seu càrrec la comprovació dels títols de viatge corresponents i que expèn bitllets en ruta i percep el seu preu. Respon de la bona marxa del comboi i exerceix la vigilància i policia per al bon ús dels cotxes de viatgers i per al degut compliment de les prescripcions reglamentàries sobre els mateixos. En cas que calgui realitzar maniobres, en les freqüències Sóller-Port de Sóller i Port de Sóller- Sóller, prendrà al seu càrrec l'adreça i execució d'aquestes maniobres. Realitza els treballs burocràtics directament derivats de les seves funcions (rendiment de comptes de les seves recaptacions, diagrames d'ocupació de trens, etc.); facilita als viatgers les informacions pertinents referents als itineraris, horaris, enllaços, parades en ruta no previstes, etc.

Donarà el senyal corresponent després de cadascuna de les parades. Haurà d'efectuar el canvi de sentit d'orientació dels seients en funció del sentit de la marxa.

PERSONAL DE TALLERS I LÍNIA AÈRIA

Contramestre.- És el que dirigeix i controla la producció del taller. Haurà de conèixer i mantenir actualitzades les col·leccions de normatives (previ lliurament de les mateixes per part de l'empresa, així com les variacions corresponents), especificacions i fitxes tècniques, plànols i instruccions relatius als treballs encomanats i cuidar del seu coneixement i aplicació pel personal a les seves ordres. Tindrà al seu càrrec a oficials, especialistes, peons i aprenents.

Cap Equip Ajustador Muntador (Abans Cap d'Equip).- És el que, amb ple domini d'un ofici, realitza la seva comesa i al propi temps dirigeix i vigila un grup d'Oficials, Ajudants o Especialistes, ocupats en treballs convergents a una tasca comuna.

Oficial d'Ofici ajustador-muntador (Abans Oficial 1ª).- És l'agent que amb plena responsabilitat i domini complet teòric i pràctic, de l'ofici realitza tasques complementàries, necessàries per executar el treball propi de la seva especialitat o d'una altra que no requereixi coneixements superiors. Treballarà en dependència jeràrquica d'un contramestre, havent de manejar les eines, màquines i exercir les diferents tasques pròpies del mateix.

Oficial d'Ofici d'entrada ajustador-muntador (Abans Oficial 2ª).- Podrà realitzar les mateixes funcions que l'oficial de 1ª, no obstant això, es procurarà, en la mesura del possible, que les tasques encomanades siguin de menor complexitat que les assignades a l'oficial de 1ª.

Especialista de Tallers.- És l'agent que procedent del lloc de treball d'aprenent o formant, que mitjançant la pràctica una o diverses labors relatives a un ofici o requerides per a l'entreteniment i cura de màquines semiautomàtiques o determinants d'un procés senzill de producció, obtenen rendiments correctes.

Emmagatzemador.- És el que al capdavant d'un magatzem atén al despatx de comandes, a recepció de mercaderies i a més registra en llibres o taules el moviment de les seves entrades i sortides de magatzem, redacta els corresponents parts a les oficines de control indicant origen o destinació de les mercaderies i calcula preus en funció de les despeses aplicables, minvaments, etc.



**PERSONAL DE VIES I OBRES.**

Cap de Secció de Vies i Obres.- És l'agent que, amb subjecció a ordres superiors, exerceix comandament a una o diverses seccions sobre el personal adscrit a vies i obres i instal·lacions fixes; té al seu càrrec el material adscrit a aquest servei i la conservació, estesa, construcció o desballestament de la via, i dirigeix així mateix la realització o demolició d'obres o edificis.

Capatàs de Vies i Obres.- Integren aquesta categoria els agents que, en una secció de vies i obres, exerceixen el comandament del personal; dirigeixen la conservació de la via, instal·lacions fixes, obres i edificis; col·laboren en la preparació i controlen el compliment dels programes de conservació; cuiden dels tallers, magatzems, maquinària, útils i materials; dirigeixen les obres que se'ls encomanin i vigilen l'execució de totes les que es realitzin en la seva secció, encara que no li estiguin concretament atribuïdes, i molt especialment aquelles que afectin a la seguretat de la circulació.

Operador principal de maquinària de via.- Les funcions Del qual són anàlogues a les de l'Operador de Maquinària de Via diferenciant-se d'aquest en què manegen les màquines de major complexitat i sofisticació i que estan capacitats per al maneig de, almenys, tres màquines de diferent comesa.

Operador maquinària de via.- Té al seu càrrec el maneig, entreteniment i conducció d'una màquina pesada de via. Ha d'estar autoritzat per a la circulació. A més coneixerà les possibles causes de les avaries més freqüents de les màquines i haurà de reparar-les, si és possible, per dur a terme, almenys, l'apartat de la màquina en l'estació més propera. Revisarà la màquina al final de cada jornada de treball, adonant de les anomalies que observi als seus immediats superiors.

Obrer Primera.- S'inclouen en aquesta categoria els agents que, estant capacitats per executar tota classe d'operacions en la via, participen activament en el treball de la brigada, inclòs l'ocupació de maquinària, i a més col·laboren amb el capatàs i li substitueixen en les seves absències.

Obrer especialitzat.- Comprèn aquesta categoria als agents que executen treballs relacionats amb la via, efectuant operacions dirigides per un superior que requereixin certa especialització. Podran tenir al seu càrrec la custòdia i servei de passos a nivell.

Peó.- Són els denominats obrers de via, les funcions de la qual consisteixen bàsicament a descobrir la via, repartiment i neteja de balast, carrils, entremaliades, i petit material en els llocs assenyalats, excavació, desmunt, obertura de rases, neteja de cunetes i vigilància en passos a nivell o punts especials.

PERSONAL AUXILIAR PER A TOTS ELS SERVEIS

Aprenent o formant.- Aquests agents realitzaran tasques pròpies de formació, i haurà de pactar-se un acord amb l'empresa per a la seva posterior regulació, estant-se per això al que la reglamentació legal estableix per a aquest tipus de contracte.

ARTICLE 11º.- FORMACIÓ. Les part, conscients de la importància que la Formació professional representa tant per a l'adaptació dels recursos humans a les situacions canviants del sistema productiu en permanent evolució, com per a la potenciació i desenvolupament de les oportunitats personals i professionals dels treballadors acorden:

PRIMER.- Serà funció de la Comissió Paritària del Conveni la d'entendre en general de tots els assumptes relacionats amb la Formació Professional en el Ferrocarril de Sóller i fonamentalment els següents:

- Portar la iniciativa en la detecció de necessitats de formació, prioritzant-les i acordant-les.
- Conèixer els Plans de Formació del Ferrocarril de Sóller i els resultats de la seva avaluació.
- Preparar els objectius, continguts, activitats, metodologia i material dels nous Plans de Formació.
- Definir criteris objectius per a la selecció d'aspirants als diferents cursos en funció de la naturalesa dels mateixos, i verificar que aquests criteris es compleixen.
- Participar en l'execució del Pla i el seu seguiment periòdic.
- Realitzar la seva avaluació final.
- Desenvolupar la normativa vigent en relació amb els permisos individuals de Formació.
- La Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu serà l'encarregada de vigilar la no discriminació en les relacions laborals i vetllar pel principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en el si de l'empresa FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A., i es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

SEGON.- Perquè la Comissió Paritària pugui ser més operativa, l'Empresa assumirà les funcions de:

- Desenvolupar els instruments de detecció de necessitats de formació.
- Determinar les prioritats d'acció d'acord amb els objectius estratègics.





c) Elaborar els mòduls formatius centrats en els conceptes comuns: Tècnics organitzatius i culturals; desenvolupar les guies didàctiques corresponents a aquests mòduls.

d) Elaborar els instruments d'avaluació dels canvis reals que originen en els individus, organització i cultura, les accions de formació realitzada.

TERCER.- La Direcció de personal del Ferrocarril de Sóller elaborarà anualment la seva previsió de necessitats formatives que presentarà a la Comissió Paritària per a la seva discussió, prioritització i establiment de criteris per a la selecció d'assistents.

QUART.- S'estableixen tres tipus de formació:

1.- Per al lloc de treball. A realitzar dins de la jornada laboral.

2.- Per a la promoció professional: A realitzar fora de la jornada laboral, amb el suport documental elaborat a aquest efecte i reservant-se un percentatge de cursos en els quals es facilitarà l'assistència a qualsevol agent del Ferrocarril de Sóller que ho sol·liciti i al seu torn sigui seleccionat.

3.- Per al reciclatge professional: A realitzar dins de la jornada laboral, reservant-se un percentatge de cursos destinats a fomentar la seguretat en la circulació, tant pel que fa a comandaments com a diferents agents que intervenen en la circulació.

CINQUÈ.- Ambdues parts s'adhereixen a l'Acord Nacional de Formació Continuada, declarant que aquest desenvoluparà els seus acords en l'àmbit funcional del present Conveni.

ARTICLE 12º.- PECES DE TREBALL. L'empresa facilitarà als treballadors les següents peces, seguint el criteri de devolució de la peça usada a canvi de la nova.

a) Tallers:

Estiu: 4 camises, dos pantalons.

Hivern: armilla d'abric, dos micos, 2 jerseis gruixuts, 2 camises i botes.

Els treballadors que realitzin treballs en la línia aèria tindran a la seva disposició 1 anorac.

b) Vies i Obres:

Estiu: 4 camises i 2 pantalons.

Hivern: armilla d'abric, 2 micos, 2 camises, 2 jerseis, 1 vestit d'aigua, anorac, botes aigua i botes de seguretat.

c) Capatassos de maniobra i personal d'Estacions: Estiu: 4 camises, 2 pantalons i sabates.

Hivern: armilla d'abric, 2 jaquetes i 2 pantalons, 2 camises, 2 jerseis, sabates, botes d'aigua, anorac i vestit d'aigua.

d) Cobradors i Revisors:

Estiu: 2 pantalons, 4 camisa i sabates.

Hivern: 2 pantalons, 3 camises, sabates, 2 jerseis, jaqueta i vestit d'aigua, botes d'hivern.

e) Maquinistes i Conductors:

Estiu: 4 camises, 2 pantalons i sabates, camises, 2 jerseis, anorac i sabates. Hivern: 2 pantalons, 3 camises, 2 jerseis, anorac i botes d'hivern.

Quan correspongui, es formarà una comissió composta per Empresa i el Comitè per a l'adquisició de peces.

CAPÍTOL III.- RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 13º.- RÈGIM DISCIPLINARI: FALTES I SANCIONS. L'empresa informará al Comitè d'Empresa prèviament a l'adopció d'incoació d'expedient als treballadors en els casos de falta laboral greu, molt greu.

Es considera com a falta qualsevol acció i omissió que impliqui crebant de disposicions legals vigents de caràcter laboral, i especialment de les contingudes en aquest article.

Les faltes es classifiquen en quatre grups: lleus, menys greus, greus i molt greus. Aquesta classificació correspon a la gravetat intrínseca de la falta, la importància de les seves conseqüències i la intenció de l'Agent.



Es consideren faltes lleus:

- Les de puntualitat en serveis diferents als d'estacions de moviment.
- La incorrecció en les relacions amb els usuaris, les de policia i altres anàlogues.
- No fixar l'entrada o sortida del lloc de treball quan així estigués disposat.
- D'una a tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al lloc de treball inferior a deu minuts, durant el període d'un mes.
- Faltar al treball sense justificació durant una o mitja jornada en un termini d'un mes.
- L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps.
- Atendre assumptes particulars durant la jornada.
- Utilitzar indegudament o per a finalitats personals injustificades els equips o telèfons de l'Empresa.

S'inclouen entre les menys greus:

- Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball superiors a deu minuts.
- La utilització d'equips, mòbils, ràdios, que no formin part dels equips de comunicació o conducció de l'explotació, etc., per a distracció personal durant el servei i que no posi en perill la seguretat del mateix.
- La discussió violenta durant el servei amb agents d'igual o inferior categoria.
- L'al·legació de causes falses per obtenir llicències.
- Les faltes de neteja i higiene del personal d'estacions i moviment.
- Acceptar qualsevol classe de retribució per realitzar serveis propis del càrrec.
- La demora o falta de diligència en l'execució de qualsevol treball, amb escassa repercussió en el servei.
- La falta de cura en l'ús del material i els locals de treball general.

S'estimaran com a faltes greus:

- La simulació de malaltia.
- L'embriaguesa no habitual durant el servei.
- La de puntualitat que produeixi retards als trens.
- Les agressions físiques o verbals de qualsevol ordre al personal d'igual o inferior categoria o als usuaris, les discussions violentes amb aquests últims.
- La negligència o imprudència no compresa en el grup següent.
- L'eventual i voluntària disminució en el rendiment.
- La utilització per tercera persona de bitllets o passades cedides exclusivament als

Agents o als seus familiars.

- No utilitzar l'uniforme, accessoris, eines, estris o equips de protecció i seguretat designats per l'empresa per al desenvolupament de cada activitat i no mantenir-ho en bon estat de conservació o neteja.
- Faltar dos dies al treball durant el període d'un mes, sense causa justificada.
- La simulació de malaltia o accident o la simulació de la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
- Lliurar-se a jocs o altres distraccions durant el servei, que puguin afectar al bon funcionament d'est.
- Fumar en llocs on estigui prohibit.
- La desobediència en matèria de consignes o circulars, especialment referent a tràfic i circulació de trens i tramvies, que no comporti perjudici per a un tercer.
- La reiteració de faltes al que es disposa sobre jornada i altra, de semblant importància.

Es consideren faltes molt greus:

- L'embriaguesa habitual o la merament repetida durant el servei.
- Els robatoris, estafes o desfalscs; acceptar recompenses que impliquin deslleialtat, alteració del servei o immoralitat manifesta.
- La imprudència, negligència o abandó del servei quan afectin a la regularitat o seguretat d'aquell.
- L'agressió física o verbal a superiors i la desobediència als mateixos quan aquesta produeixi perill a la seguretat de la circulació.
- La disminució continuada en el rendiment o la incitació perquè la cometin altres agents.
- Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa.
- La falta de respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors i clients, compreses les ofenses físiques o verbals d'índole sexual.
- La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treballador, sempre que no estigui motivada per l'exercici de dret algun reconegut per les Lleis.
- La imprudència en acte de servei la no aplicació o l'incompliment de circulars si implica risc de perill o accident per als companys, clients o béns de l'Empresa.





- Fer desaparèixer, utilitzar o causar desperfectes d'importància en el material, estris, equips i altres instruments de treball o en les instal·lacions i edificis de l'Empresa, que podrà repercutir el dany al treballador, sense perjudici de la responsabilitat exigible i de la qualificació de la falta com molt greu.
- L'estar en possessió efectiva d'algun objecte o material de l'Empresa, i en general, d'algun altre treballador o dels propis clients, sense causa justificada per a això.
- L'abús d'autoritat pels Caps, i en general, els actes o omissions malicioses dels agents que pertorbin la normal aplicació de les disposicions vigents sobre el treball.
- La reiteració de faltes dins del mateix grau en el període d'un any podrà motivar la seva classificació en l'immediat de major rigor.

Així mateix es tindran en compte, per a la qualificació de faltes, les circumstàncies atenuants o agreujants de la responsabilitat dels inculpats, considerant sempre la seva conducta anterior.

Les sancions es classifiquen en principals i accessòries: Les principals són:

Per faltes lleus: Amonestació privada i carta de censura.

Per faltes menys greus: Suspensió d'ocupació i sou fins a quinze dies i trasllat de destinació, però no de residència.

Per faltes greus: Postergació per a l'ascens fins a un termini màxim de cinc anys, trasllat de destinació i residència i suspensió d'ocupació i sou des de quinze dies a un mes.

Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos, pèrdua temporal o definitiva de la categoria i acomiadament.

S'anotaran en l'expedient personal de cada agent les sancions que se li imposin per faltes molt greus, greus, menys greus o per reincidència en falta lleu; s'anul·laran tals notes quan no incorri l'agent en falta de la mateixa classe durant quatre, tres i dos anys i durant tres, mesos, segons la importància de la falta anotada i la seva classificació en el grup corresponent, i una vegada transcorreguts els terminis assenyalats podrà sol·licitar-se l'antiga destinació o residència, en ocasió de vacants i amb subjecció als preceptes reglamentaris.

Les sancions accessòries per faltes greus o molt greus consistiran en indemnització de danys a l'Entitat o, si escau, als usuaris, però sempre a través de l'Entitat.

Excepte en els casos de faltes lleus, serà preceptiu instruir un expedient sumari a l'inculpat, al que se li presentarà l'oportú plec de càrrecs, concedint-li un termini de cinc dies per contestar-ho i oferir les proves que estimi pertinents en el seu descàrrec. El termini de tramitació d'aquests expedients mai excedirà del mes. En els casos de faltes molt greus es faculta a l'empresa per imposar, com a mesura prèvia i amb caràcter provisional, la suspensió d'ocupació i sou pel temps que duri la tramitació de l'expedient.

TÍTOL SEGON.- RÈGIM SALARIAL

CAPÍTOL I.- DE LES RETRIBUCIONS

ARTICLE 14º.- TAULA SALARIAL. La taula salarial que serà aplicable a partir de dia 1 de gener de 2015, serà la que figura en l'annex I del present Conveni.

ARTICLE 15º.- REVISIÓ SALARIAL.- Durant el segon any de vigència del Conveni i a partir de dia 1 de gener de 2016, i sobre els salaris vigents en aquesta data es pacta un increment d'1,85% i des de dia 1 de gener de 2017, i sobre els salaris també a aquesta data, l'increment serà d'un 2,10%.

ARTICLE 16º.- ANTIGUITAT. L'escala d'antiguitat establerta pel present Conveni Col·lectiu, per als treballadors que en l'entrada en vigor del mateix estiguin en plantilla, serà la que figura en l'Annex I d'aquest document.

No obstant l'anterior, els treballadors que hagin ingressat en l'empresa amb posterioritat a dia primer de gener de 2002, no reportaran, en cap cas, complement econòmic per antiguitat. A aquest efecte, aquests treballadors percebran, en la data que ingressin, un increment d'1 % sobre els salaris bàsics establerts en la Taula Salarial que figura en l'Annex I.

ARTICLE 17º.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES. Tots els treballadors afectats pel present Conveni percebran dues Pagues Extraordinàries a l'any, la de Julio i la de Nadal, consistents ambdues en trenta dies de salari bàsic més antiguitat i plusos de Lloc de treball que, en cada cas, puguin correspondre. Aquestes pagues s'abonaran el 15 de juliol i 15 de desembre respectivament.



PAGA DE BENEFICIS. Tots els treballadors afectats pel present Conveni, percebran una paga extra en concepte de Beneficis.

La citada paga consistirà en l'import de trenta-cinc dies de salari basi més l'antiguitat i el plus de Lloc de treball que, en cada cas, pugui correspondre. Aquesta gratificació extraordinària s'abonarà prorratejada en dotzenes parts.

PAGA DE PRODUCTIVITAT.- Per a l'exercici 2015, s'estableix una paga de productivitat consistent en un percentatge equivalent a la diferència entre l'1,5% més un punt i mitjà i el percentatge d'increment sobre els ingressos que, si escau, s'haguessin produït en aquest exercici en l'empresa, respecte de l'exercici anterior, és a dir, 2015 respecte als ingressos, si escau, any 2014 i tot això sempre amb un topall màxim d'un 5% de percentatge.

Per a l'exercici 2016, s'estableix una paga de productivitat consistent en un percentatge equivalent a la diferència entre l'1,85% més un punt i mitjà i el percentatge d'increment sobre els ingressos que, si escau, s'haguessin produït en aquest exercici en l'empresa, respecte de l'exercici anterior, és a dir, 2016 respecte als ingressos, si escau, any 2015 i tot això sempre amb un topall màxim d'un 5% de percentatge.

Per a l'any 2017, s'estableix una paga de productivitat consistent en un percentatge equivalent a la diferència entre el 2,10% més un punt i mitjà i el percentatge d'increment sobre els ingressos que, si escau, s'haguessin produït en aquest exercici en l'empresa, respecte de l'exercici anterior, és a dir, 2017, respecte als ingressos, si escau, any 2016 i tot això sempre amb un topall màxim d'un 5% de percentatge.

El percentatge resultant, si escau, dels indicats exercicis s'aplicarà sobre el salari basi brut anual corresponent a cada treballador d'acord amb el seu posat treball.

L'abonament de la paga per productivitat, de reportar-se, es farà efectiva en els mesos d'abril o maig següent al tancament de cada exercici.

ARTICLE 18º.- PRIMES I MENYSCAPTE DE DINERS.

a) Prima de Treball en Dissabte i Diumenge.- Els treballadors que estiguin nomenats per a la realització de serveis en Dissabte i Diumenge, tindran dret a percebre la prima que s'estableix en l'Annex II del present Conveni.

b) Menyscapte de diners.- Els empleats que exerceixin funcions de caixers, cobradors, taquillers, recaptació en ruta, i que siguin responsables de maneig o custòdia de diners en efectiu o altres anàlogues de forma regular, la percebran, en concepte de menyscapte de diners, anualment, segons taules de l'annex I. Aquells altres treballadors que ocasionalment substitueixin als empleats esmentats per malaltia, vacances o altres causes, així com els que ocasionalment realitzin aquestes funcions per raons de tipus organitzatiu, percebran la part proporcional mentre realitzin les funcions esmentades.

Aquestes quantitats seran abonades per anualitats vençudes en un únic pagament i dins de la primera quinzena del mes de Març de l'any següent.

ARTICLE 19º.- DIETES. Les dietes s'abonaran per igual a tot el personal, establint-se la quantitat de 13,98.- Euros, per menjar. Aquestes dietes es tindrà dret a percebre en els següents casos:

- 1.- Quan es realitzi la jornada partida, de matí i tarda, i l'agent no disposi com a mínim d'una hora, entre torn i torn.
- 2.- Quan per necessitats del servei l'agent hagi d'efectuar el menjar fora del seu centre de treball.
- 3.- Quan es vegi perllongada la seva jornada laboral, per causes no previstes, en més d'una hora efectiva de treball, sempre que aquesta prolongació coincideixi amb els temps dedicats als menjars.

ARTICLE 20º.- QUILOMETRATJE. Els desplaçaments efectuats pel personal, per a la realització de funcions pròpies i inherents a la seva categoria professional, utilitzant vehicle propi, al marge de considerar el temps com a efectiu de treball, s'abonaran a raó de 0'37.- Euros, per Quilòmetre

ARTICLE 21º.- TREBALLS NOCTURNS. Els treballs nocturns es prestaran per la necessitat organitzativa de l'empresa de realitzar treballs específics i la realització dels quals en torn diürn poguessin produir alteracions o impedeixin la normal prestació del servei.

S'entén per treball nocturn, tot aquell que, no sent l'habitual, es realitzi entre les 22 hores i les 6 hores, en el període comprès entre el dia 1 de Novembre i el 31 de març en temporada d'hivern.

S'entendrà per temporada d'estiu el període comprès entre el 01 d'Abril fins al 31 d'Octubre corresponent-li a la resta la temporada d'hivern

Quan es realitzin jornades de treball en règim nocturn, si aquestes es realitzen en temporada d'estiu seran de set hores efectives i si fossin a l'hivern seran de sis hores. El valor d'aquestes hores serà el que figura en l'Annex del quadre de Salariis.

Per als casos en què es realitzi la jornada citada a l'interior dels túnels un, dos, tres, cinc- cents, set, vuit i major (designats des de l'estació de Sóller) aquesta serà de sis hores a l'hivern i set a l'estiu.



ARTICLE 22º.- HORES EXTRAORDINÀRIES. Ambdues parts acorden el següent:

- a) Total supressió de les hores extraordinàries amb caràcter ordinari.
- b) Realització exclusiva d'hores derivades de força major, que venguen exigides per la reparació de sinistres, avaries, emergències, etc.
- c) L'Empresa i el Treballador de mutu acord podran compensar les hores realitzades, pel seu equivalent en temps lliure o el seu percebo en metàl·lic. En el cas que s'opti per l'equivalència en temps lliure aquest deurà guardar sempre la proporció del recàrrec sobre l'hora ordinària.

El valor hora extra, per a la vigència del present Conveni Col·lectiu serà el que es fixa l'Annex I.

La realització d'hores extres es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment, lliurant-se una còpia del resum mensual al treballador i als representants dels treballadors, especificant les causes que van motivar la realització d'aquestes, així com el sistema de retribució aplicat per a l'abonament de les mateixes.

ARTICLE 23º.- GUÀRDIA DE TALLERS. La guàrdia de tallers tindrà la consideració de Descans no Gaudit. La guàrdia en dia festiu es compensarà en els termes previstos en l'article 30 del present Conveni.

La jornada de Guàrdia serà de 7 a 14 hores, la resta de la jornada l'agent estarà localitzable mitjançant una emissora o telèfon mòbil, de la qual li dotarà l'Empresa, i en cas de ser requerit el temps utilitzat serà valorat com a hora extra. Per aquesta disponibilitat percebrà el plus de guàrdia que figura en l'annex III del present conveni.

Aquestes guàrdies seran realitzades pels agents que ostentin el Lloc de treball d'Oficial 1ª del Personal de Tallers, definida en l'Article 10 del present Conveni.

ARTICLE 24º.- DISPONIBILITAT. S'abonaran 74,01.- Euros, mensuals en concepte de disponibilitat per estar els agents a la disposició de l'empresa durant 7 dies lliures a l'any. Aquesta disponibilitat s'efectuarà causada per absències o necessitat de realitzar els serveis, en aquests casos el descans entre jornades es podrà reduir a 9 hores.

Els Agents afectats percebran la quantitat de 12,16.- Euros, per cada dia de disponibilitat efectiva.

L'empresa compensarà la disponibilitat efectiva mitjançant el descans equivalent als dies disposats, dins dels 45 dies següents a la realització del treball, i afegint-ho al descans reglamentari.

Per al cas que per necessitats del servei no pugués gaudir-se la disponibilitat abans citada, s'abonará de forma proporcional sobre la base del càlcul sobre el concepte de dia franc no gaudit.

Aquestes crides, en la mesura del possible es realitzaran de forma rotatòria i notificats mensualment al Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL II.- TEMPS DE TREBALL I DESCANS

ARTICLE 25º.- JORNADA. La durada màxima de treball efectiu serà de 35 hores setmanals, la qual cosa suposa un còmput anual d'1.526 hores efectives.

La jornada habitual de treball serà de set hores diàries, durant cinc dies a la setmana. Respecte de la jornada per al personal de tallers serà, de dilluns a divendres de 7 a 14 hores.

Amb caràcter general es computarà com a temps efectiu de treball el destinat a reserva i espera. En tot cas entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, haurà d'intervenir un descans mínim de 12 hores.

La jornada habitual en l'empresa serà la contínua. A causa de les especials característiques dels serveis que l'empresa ha de prestar, determinats serveis es realitzaran amb jornada partida, i en conseqüència s'adequaran els torns per cobrir els mateixos.

En els casos que s'hagi de realitzar aquesta jornada se seguiran els següents criteris:

- a) Jornada de quatre i tres o tres i quatre, intervenint un descans entre el matí i la tarda una hora com a mínim i dues com a màxim.

ARTICLE 25º BIS.- RÈGIM DE TORNOS.

Aquells torns en què principalment es realitzi la major part de la jornada en els serveis de tren, seran assignats a aquells agents que abans de



l'1/02/2015, venien ostentant el lloc de treball d'agent de tren i maquinista principal, tenint en compte i valorant les necessitats reals sobre l'adaptació a les freqüències de tren i tramvia.

Aquells torns en què principalment es realitzi la major part de la jornada en el tramvia, seran assignats a aquells agents que abans de l'1/02/2015, venien ostentant el lloc de treball d'auxiliar de tren i maquinista de tracció elèctrica, i que al seu moment va cedir la seva preferència a passar al tren, tenint en compte i valorant les necessitats reals sobre l'adaptació a les freqüències de tren i tramvia.

ARTICLE 26º.- TEMPS DE DESCANS. Els agents que efectuïn la jornada continuada i que no disposin, per necessitats del servei, de temps efectiu d'interrupció per al berenar que, en tots els casos s'efectuarà en les dependències o instal·lacions de l'empresa, en període de treball efectiu superior a cinc hores, percebran la quantitat de 10,93.-Euros. A aquests efectes, es considerarà que no es disposa del temps efectiu indicat quan no es pugui gaudir de 30 minuts per a aquest berenar dins del període que pugui transcórrer entre les 8 hores a les 10 hores i de les 17 hores a les 19 hores.

ARTICLE 27º.- QUADRES HORARIS. Els quadres horaris dels torns a realitzar es publicaran amb una antelació de 15 dies, sent notificat dels mateixos prèviament al Comitè d'Empresa.

ARTICLE 28º.- VACANCES. El personal tindrà dret a gaudir vint-i-vuit dies laborables de Vacances per any.

Cada treballador gaudirà d'un mes de vacances complet entre els mesos: Secció de circulació/moviment, oficines i Estacions.

En temporada baixa: de l'1 de Novembre al 28 de Febrer. Secció de Tallers, infraestructures i manteniment.

En temporada baixa: del 01 de Maig al 31 d'Octubre.

Les restes de vacances fins a completar la totalitat de les mateixes, es gaudiran en els mesos de Gener, Febrer, Març, Octubre, Novembre i Desembre.

Els mesos corresponents al gaudi de vacances de tots dos períodes, es designaran de forma equitativa i rotativa entre tots els agents.

L'inici del període de vacances serà sempre immediatament posterior al descans setmanal.

Anualment es procedirà a la planificació de les vacances, procedint a l'elaboració dels calendaris de cadascun dels serveis de comú acord entre Empresa i Representació Laboral d'acord amb els criteris que s'estableix als apartats anteriors i al que es disposa en l'Art. 38 de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta planificació i elaboració del calendari anual de vacances s'exposarà de manera que els agents coneguin com a mínim amb dos mesos d'antelació la data de l'inici de les seves vacances.

La retribució durant les vacances serà la mateixa que vingués reportant al moment de començar a gaudir-les. El treballador que amb caràcter normal vingui percebent primeres o qualsevol altre sistema d'incentiu, percebrà durant el període de vacances la mitjana del que venia obtenint en els últims tres mesos, excepte els conceptes d'indemnitzacions per menjar, dietes i entrepà.

Els antics Agents de Tren (Abans interventors en ruta) i que així figuraven en els Convenis Col·lectius anteriors abans que es produís, amb la signatura del present Conveni Col·lectiu, la unificació de les categories professionals corresponents als llocs de treball 3 i 4 del grup professional de Personal de Moviment relatius als cobradors de tramvia, disposaran a títol de condició més beneficiosa i "ad personam", tal com venien tenint, d'una borsa de cinc dies a l'any a gaudir com a vacances. Els treballadors afectats són, de forma exclusiva, D. Martín Ferrer Ribas, Juan A. Aguiló Rodríguez, Fabián Cañavate Jorquera, Jaime A. Manresa Mayol, Pedro Palou Penyes i D. Manuel Tocho Reynes.

ARTICLE 29º.- DESCANS. Tots els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies fixos i consecutius.

Quan per necessitats estructurals no pugui gaudir-se el descans setmanal serà retribuint aquest dia amb el 100% sobre l'import de l'hora ordinària.

ARTICLE 30º.- FESTES. Les festes incloses al calendari laboral seran compensades, excepte pacte en contrari, de la següent forma:

- Per festius treballats no coincidents amb el franc setmanal, 1'5 dies de descans i 19,45.- Euros.
- Festius coincidents amb francs no treballats, 1'5 dies de descans.
- Festius coincidents amb vacances, s'afegirà un dia més per festiu coincident al període vacacional.
- Els dies 25 de Desembre i 1 de Gener, en ser aquests dates molt assenyalades, s'abonaran en concepte de plus la quantitat de 47,40.- Euros, a l'agent que li coincideixi amb la jornada treballada.
- Els francs no gaudits es donaran com a jornada doble i s'abonaran com a hora ordinària. La compensació d'aquests dies podran ser afegits al gaudi de vacances.



ARTICLE 31º.- TEMPS SINDICAL. Tots i cadascun dels membres del Comitè d'Empresa, disposaran d'un temps retribuït de 35 hores al mes per a l'exercici de les seves funcions, no obstant això podrà efectuar-se l'acumulació d'hores dels diferents membres en un o varis dels components d'aquest Comitè sense depassar el temps total d'hores mensuals segons preveu sobre aquest tema l'Estatut dels Treballadors.

Tenint en compte que l'establert a l'apartat anterior estava previst per a un Comitè d'Empresa de cinc membres, en estar compost aquest, a la signatura del present Conveni Col·lectiu, per nou membres es pacta de forma expressa que, cadascun d'aquests membres gaudirà de 21 hores sindicals mensuals i s'estableix una borsa de 14 hores mensuals per a cadascuna de les organitzacions sindicals presents en aquest Comitè d'Empresa.

ARTICLE 32º.- FESTES LOCALS. Amb motiu de la festivitat de major costum popular a Palma, Sóller i Bunyola es concedirà la reducció de 2 hores de la jornada laboral durant un període de 3 dies, al personal que efectua el seu treball en aquesta localitat.

S'assegurarà en tot cas que aquesta reducció no menyscabi o pertorbi el normal desenvolupament de l'activitat empresarial.

A tal fi els treballadors que per necessitats de servei es vegin en la impossibilitat de reduir la seva jornada diària, podran gaudir aquesta reducció en forma de lliurança que serà concedida de forma discrecional per l'empresa.

ARTICLE 33º.- DIA DEL FERROVIARI. El primer divendres del mes de Desembre de cada any, serà considerat com a dia festiu en l'empresa. Aquest dia no tindrà la consideració de festiu de l'article 30, i en conseqüència sense que li sigui aplicable el dia i mitjà de compensació, ni el plus per igual concepte.

CAPÍTOL III.- MILLORES SOCIALS

ARTICLE 34º.- ASSEGURANÇA COL·LECTIVA. La Comissió Executiva del Ferrocarril de Sóller concertarà per a tot el personal al seu servei una assegurança col·lectiva o bé ho assumirà en els següents conceptes o quanties:

- a) Assegurança principal: en cas de mort, sigui natural o accidental, pagament als beneficiaris d'un capital de 9.556,43 Euros.
- b) Assegurances complementàries: En cas d'invalidesa absoluta i permanent, pagament al propi assegurat d'un capital de 9.556,43.- Euros.

ARTICLE 35º.- PREMI PER DEDICACIÓ. L'agent que compleixi 28 anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a percebre dues mensualitats, en concepte de gratificació per dedicació a l'empresa.

ARTICLE 36º.- AJUDA ESCOLAR I MINUSVALIDADESES. S'estableix la quantitat de 40,13.- Euros per fill fins als 21 anys.

S'abonarà a l'agent per cada fill que es trobi afectat per la declaració de minusvalidesa la quantitat de 125,44.- Euros mensuals.

En qualsevol cas només es consideraran a l'efecte d'abonaments anteriors, als fills que romanguin solters, convisquin amb els pares, estiguin cursant estudis i no obtinguin cap gènere de retribució econòmica.

ARTICLE 37º.- VALS DE TRANSPORT. Correspondrà als agents i a la seva unitat familiar, comprenent aquesta als fills fins als divuit anys d'edat, un val gratuït per als serveis de transport de l'empresa en recorregut ordinari i sense límit de quilometratge.

D'igual manera s'estendrà l'anterior, per als fills d'agents que havent superat els divuit anys i fins a l'edat de vint-i-cinc, convisquin amb l'agent, estiguin cursant estudis i no obtinguin cap gènere de retribució econòmica.

L'empresa i els representants dels treballadors desenvoluparan les oportunes gestions per equiparar als Agents del Ferrocarril de Sóller, amb la resta dels Ferrocarrils Autònoms en matèria de vals de transport.

En els supòsits no prevists als apartats anteriors, els treballadors que es creguin amb dret a l'indicat val de transport ho posaran en coneixement de la Comissió Paritària del Conveni qui resoldrà de forma pertinent.

ARTICLE 38º.- COMPLEMENT PER I.T. En els supòsits d'Incapacitat Temporal derivada de qualsevol tipus de contingència, durant la primera baixa anual, l'empresa complementarà als treballadors en aquesta situació fins al 100% del salari basi, antiguitat, Plus de posat treball, si escau, i beneficis, i per a les posteriors baixes s'apliqués a partir del dia en què per part de l'entitat gestora de la Seguretat Social es comenci a abonar el subsidi corresponent a aquesta prestació, a excepció d'aquells processos la durada dels quals sigui superior a un mes en aquest cas s'aplicarà el previst per a la primera situació de IT.

ARTICLE 39º.- ABSENTISME. Amb objectiu d'augmentar la productivitat i reduir l'absentisme laboral, les parts signatàries d'aquest



Conveni Col·lectiu a l'aplicació de la normativa laboral vigent sobre aquest tema.

A aquests efectes anualment, dins del mes de Març de cada any, s'abonarà la quantitat de 170,18.- Euros a cada agent, sempre que per baixes laborals no se superi el 3%. Per al cas que tal index se superi en el 4% sense passar del 5% s'abonarà la quantitat de 87,52.- Euros.

Queden exceptuades de l'anterior concepte les baixes de llarga durada derivades de malaltia que puguin derivar en una invalidesa (més de 6 mesos), accident no laboral i accident laboral i, si escau, malaltia professional.

ARTICLE 40º.- DISMINUCIÓ DE CAPACITAT. En el cas que la disminució de capacitat impedeixi al treballador continuar treballant en les funcions pròpies de la seva categoria i per la Seguretat Social es determini que el grau d'invalidesa no aconsegueix el d'absoluta per a tota classe de treball, el treballador podrà optar per l'extinció contractual en els termes legalment previstos, o ocupar un altre lloc de treball en l'empresa sempre que existeixi tal plaça vacant i les seves circumstàncies personals s'adeqüin al mateix.

Quan es determini per l'empresa l'existència de vacant i el treballador reuneixi les aptituds professionals adequades per a aquest nou treball, les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria assignada, respectant-se l'antiguitat que el treballador porti en l'empresa adaptant-la al salari del nivell professional assignat.

Cas de no existir vacant, el treballador una vegada cessat, tindrà preferència per accedir en el futur als llocs de treball que poguessin crear-se, sempre que es doni igualtat de puntuació amb els admesos en la convocatòria externa.

ARTICLE 41º.- PLA DE PENSIONS. L'aportació per part de l'Empresa serà del 3% del salari basi més antiguitat de cadascun dels treballadors que voluntàriament ho subscrigui. L'aportació del treballador queda fixada en 1% del salari basi corresponent a la seva categoria professional més el plus d'antiguitat que, si escau, pugui tenir dret.

ARTICLE 42º.- LLICÈNCIES. Els treballadors, avisant amb la major antelació possible, tindran dret a permís retribuït, per les causes següents:

- 1.- 20 dies naturals per matrimoni.
- 2.- 4 dies per naixement de fill.
- 3.- 4 dies per defunció de cònjuge o familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.
- 4.- 1 dia per matrimoni de fill, germà, pare o mare del treballador.
- 5.- 2 dies per malaltia greu o intervenció quirúrgica o defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- 6.- 2 dies per trasllat del domicili habitual.
- 7.- 10 dies a l'any per al pare o mare, optatiu per a la cura de fills malalts sempre que tots dos treballin en l'empresa.
- 8.- 2 dies a l'any destinats a assumptes propis, devint el treballador avisar d'això a l'empresa amb almenys Quinze dies d'antelació.
- 9.- Visites als facultatius especialistes de la Seguretat Social corresponent, prèvia comunicació i justificació per part dels treballadors afectats a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, excepte justificació posterior.

Totes les llicències i permisos retribuïts que legal o convencionalment es disposen seran incrementats en 3 dies més quan s'hagués de realitzar un desplaçament fora de la illa.

Aquestes llicències no podran ser acumulables i es començarà el gaudi el dia en què es produeixi el fet causant.

Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu. En totes aquelles matèries sobre llicències o permisos que no estiguin contemplades en el present article s'estarà al previst amb caràcter general en l'Estatut dels Treballadors i en la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. (B.O.I.B. 6-11-1999), així com en el Reial decret Llei 3/2012, de 10 de febrer

CAPÍTOL IV.- SALUT LABORAL

ARTICLE 43º.- EXAMEN DE SALUT. Tot el personal, amb caràcter obligatori, passarà un examen de salut. L'empresa gestionarà aquest examen, així com correrà al seu càrrec el temps que es destini a aquests menesters. En qualsevol cas serà aplicable en el no previst en el present text articulat, el preceptuat en la vigent Llei de Prevenció i Salut Laboral així com el seu Reglament de desenvolupament.

ARTICLE 44º.- SALUT LABORAL. L'empresa promourà i fomentarà la cooperació dels treballadors en el compliment de la normativa de la Prevenció i Salut Laboral i adoptarà les mesures que estimi oportunes per a la protecció de la seguretat i de la salut dels seus empleats,





d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament, en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per portar a terme tasques preventives.

TÍTOL IV.- DISPOSICIONS DIVERSES

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA.- En el no previst en el present Conveni serà aplicable la legislació especial i comuna d'obligada observança inclosa la corresponent al Règim Disciplinari regulat en aquest.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA.- Les parts contractants del present Conveni, a través de la Comissió Paritària del mateix, s'obliguen a estudiar l'adequació de la plantilla a la necessitat real d'aquesta referida a les temporades Altes i Baixes de producció.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.- Els treballadors que accedeixin a la jubilació ordinària o anticipada, seran substituïts, per treballadors fixos discontinus. No obstant l'anterior, s'haurà de reunir els requisits necessaris, exigibles i idonis per a l'acompliment del lloc de treball a cobrir.

Quant a l'ocupació per als treballadors fixos discontinus se'ls garantirà un mínim d'ocupació anual, a tots ells, de set mesos de forma ininterrompuda. No obstant l'anterior, els treballadors fixos discontinus que siguin contractats en la primera crida per substituir treballadors en I.T., derivades de qualsevol tipus de contingència, podran veure interromput el seu contracte de treball sense perjudici de la garantia d'ocupació prevista anteriorment.

En referència a la regulació de la contractació dels treballadors fixos discontinus quant a ordre de contractació. A aquest efecte, es procedirà a la crida dels treballadors fixos discontinus en primer lloc per l'ordre derivat de més antiguitat en l'empresa i lloc de treball. El mateix criteri se seguirà respecte d'aquells treballadors que superin el període d'ocupació garantit i segueixin prestant els seus serveis dins de l'any corresponent

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA.- La Comissió Negociadora del Conveni "FERROCARRIL DE SOLLER, S.A.", com a clàusula obligacional, assumeix el compromís de garantir, durant tota la vigència del mateix, la pau social en el si de l'empresa.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA.- Mesures sobre l'assetjament sexual i actuacions a seguir.

Dins del Dret Comunitari l'assetjament sexual ve contemplat en la Directiva 2002/73/CE del parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, utilitzant els següents termes:

"La situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

Al mateix temps, el Codi de Conducta elaborat en el si de la Comissió de les Comunitats Europees, proposa la següent definició:

"L'assetjament sexual és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten a la dignitat de la dona i de l'home en el treball. Això pot incloure comportament físics, verbals o no verbals indesitjables.

Es considerarà com a tal si la conducta és indesitjable, no raonable i ofensiva per a la persona que és objecte de la mateixa; si la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta per part d'Empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació en el mateix, els ascensos, el salari o qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació, i/o aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa".

I, des del punt de vista del nostre ordenament jurídic, l'article 4º de l'Estatut dels Treballadors disposa que tots els treballadors tenen dret "referent a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual".

III Adopció d'un codi de conducta.

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, de el "Codi de Conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual" elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la Recomanació d'aquesta Comissió, de data 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.



L'objecte del Codi de Conducta, que haurà de difondre's en el si de l'empresa, és proporcionar a l'empresa i als treballadors una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home en el treball, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament sexual.

IV. Protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual.

Els principis en els quals el protocol d'actuació es basa són l'eficàcia i efectivitat dels procediments, així com la celeritat i la confidencialitat dels tràmits.

1.- Procediment informal.- En atenció al fet que en la majoria dels casos el que es pretén simplement és que la conducta indesitjable cessament, en primer lloc, i com a tràmit *extraoficial, es valorarà la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del com el propi treballador expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjable que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi de cessar en la mateixa. Aquest tràmit extraoficial podrà ser dut a terme, si el treballador així ho decideix, i a la seva elecció, per un representant de l'empresa, per superior jeràrquicament immediat, o per un representant dels treballadors. També, si el treballador ho decideix l'explicació podrà portar-se a terme pel propi treballador en presència d'algunes de les persones citades anteriorment.

El present procediment podria ser adequat per als supòsits d'assetjament laboral no directe sinó ambiental, en els quals el que es veu afectat és l'entorn laboral, creant-se un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.

2.- Procediment formal.- En els casos en els quals, per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no resulti adequat, s'iniciarà un procediment formal.

- Aquest s'iniciarà amb la presentació d'una denúncia en la qual figurarà un llistat d'incidents, el més detallat possible, elaborat pel treballador que sigui objecte d'assetjament sexual. La denúncia es dirigirà a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

- Rebuda la denúncia la Comissió Paritària deurà forma obligatòria reunir-se en el termini màxim de tres dies hàbils i aquesta denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets, donant-se tràmit d'audiència a tots els intervinents, inclusivament als representants legals dels treballadors si així ho hagués decidit el treballador afectat, i practicant-se quantes diligències s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts. A aquest efecte, dins del si de la Comissió Paritària es nomenarà, per a cadascuna de les denúncies, a un Instructor que haurà de formar part forçosament d'aquesta Comissió i s'encarregarà d'instruir l'expedient informatiu i realitzar la proposta, si escau, de la sanció disciplinària corresponent o el sobreseïment i arxiu també, si escau, de la denúncia.

Durant la tramitació de tals actuacions es possibilitarà al denunciant o al denunciat, si aquests així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió sobre aquest tema.

La intervenció dels representants legals dels treballadors, tant com la de possibles testimonis i de tots els actuants, haurà d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones. S'observarà el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona objecte de la mateixa.

- La constatació de l'existència d'assetjament sexual tindrà la consideració de falta molt greu amb caràcter general legals.

- Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin per tant mesures disciplinàries, en cap cas es represaliarà al treballador denunciant, abans al contrari, se supervisarà amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix. Així mateix, i sempre que el sigui possible, es procurarà una organització del treball que impedeixi el contacte continu dels treballadors afectats.

- El Comitè d'Empresa de l'entitat Ferrocarril de Sóller, S.A., haurà de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

- La Comissió Negociadora del present Conveni Col·lectiu, autoritza a la Comissió Paritària del mateix per regular un procediment intern d'obertura d'expedients informatius.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA.- La Comissió Negociadora del present Conveni Col·lectiu ratifica i fa seva l'acta publicada per Resolució de la Direcció general de Treball de 26 de Maig de 2011 en el *BOIB nº 87 d'11 de Juny de 2011, que s'adjunta com a annex d'aquest Conveni Col·lectiu, equiparant així la nomenclatura dels diferents llocs de treball subsumits dins dels diferents Grups Professionals, a aquells susceptibles de ser bonificades a l'efecte de la prestació per jubilació d'acord amb el Reial decret 2621/1986, d'integració en el Règim General de la Seguretat Social el Règim Especial de treballadors ferroviaris regulat pel Decret 2824/74, de 9 d'agost.





ANNEX I
Taula salarial any 2015

Lloc de Treball	Salari Base	Salari Base	H.ordin.	H.extras	S. Brut anual
1	1.672,20	13,92	18,96	3,09	25.361,72
2	1.646,42	13,92	18,69	3,05	24.970,75
3	1.619,35	13,66	18,36	3,01	24.560,13
4	1.569,17	13,67	17,80	2,91	23.799,13
5	1.543,39	13,05	17,51	2,88	23.408,01
6	1.517,64	12,82	17,20	2,80	23.017,53
7	1.491,89	12,59	16,92	2,78	22.627,03
8	1.466,09	12,40	16,60	2,70	22.235,75
9	1.412,99	11,96	16,04	2,66	21.430,36
10	1.126,63	10,99	13,15	2,39	17.087,22

Els salaris base prevists en l'anterior annex s'incrementaran en 1% per a les contractacions realitzades a partir de dia 1 gener de 2002, a les quals no serà aplicable, en cap supòsit, la següent taula de percentatges per antiguitat:

Taula d'antiguitat

2 anys.....	3%	16 anys.....	24%
4 anys.....	6%	20 anys.....	30%
6 anys.....	9%	24 anys.....	35%
8 anys.....	12%	28 anys.....	39%
10 anys.....	15%	32 anys.....	43%
12 anys.....	18%	36 anys.....	47%
		40 anys.....	50%

L'import de la paga de Beneficis es calcula:

$((\text{Salari} + \text{Antiguitat} + \text{Plus})/30) \times 35 = \text{PAGA}/12$

L'import del prorratge de les pagues extres es calcula: $((\text{Salari} + \text{Antiguitat} + \text{Plus})/12 \times 2$

ANNEX II
Primes article 18

a) Prima de Treball en Dissabte i Diumenge: 13,38.- Euros

b) Menyscapte de diners:

-Taquilla Palma..... 1,27 per mil

-Taquilla Sóller..... 639,77 Euros

-Taquilla Bunyola..... 290,81 Euros

-Agents de tren..... 10,00 per mil.

-Agents de tren (Abans Interventors en Ruta) 10,00 per mil. A títol de condició més beneficiosa i “*ad *personam”, se'ls garantirà en tot caso un mínim de 174,48 Euros anual, de no aconseguir aquesta xifra.

-Oficines..... 721,21 Euros





ANNEXO III
Primera guàrdia de tallers art. 23

a) 345,67 € paràgraf 1º Art. 23.

b) 25,23 € per dia, paràgraf 2º Art. 23.

ANNEX IV
LLOCS DE TREBALL

LLOC DE TREBALL 1.- Enginyer, Cap de Servei, Llicenciat. LLOC DE TREBALL 2.- Tècnic de Grau Mitjà.

LLOC DE TREBALL 3.- Auxiliar Tècnic.

LLOC DE TREBALL 4.- Cap de Maquinistes, Cap d'Administració, Cap d'Estació de 1ª, Cap de Moviment, Contramestre, Cap de vies i obres.

LLOC DE TREBALL 5.- Maquinista Principal, Cap d'equip ajustador muntador, Operador C.C.T., Operador principal maquinària de via.

LLOC DE TREBALL 6.- Oficial d'Ofici Ajustador-Muntador, Cap d'Estació de 2ª, Factor Autoritzat, Agent de Tren, Oficial 1ª Administratiu, Capatàs de vies i obres, Operador maquinària de vies.

LLOC DE TREBALL 7.- Oficial 2ª Administratiu, Encarregat Magatzem, Encarregat Baixador, Taquiller, Capatàs de Maniobres, Oficial d'Ofici d'entrada *Ajustador- Muntador, Obrer 1ª Vies i Obres.

LLOC DE TREBALL 8.- Auxiliar Administratiu, Especialista d'Estacions, Especialista de Trens, Especialista de Tallers, Especialista de Vies i Obres.

LLOC DE TREBALL 9.- Mosso, Peó

LLOC DE TREBALL 10.- Aprenent

-0-0-0-0-0-0-0-0-

CONSELLERIA DE TURISME I TREBALL

Num. 12637

Resolució del director general de Treball de 26 de maig de 2011 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears de l'acta de sessió de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA de dia 28 febrer de 2011 en la qual s'aproven dues categories professionals noves (Exp: CC_Acta 01/056 codi de conveni núm. 07000382011981).

Antecedents.

1. El 28 de febrer de 2011, les persones membres de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA es reuniren per aprovar dues categories professionals noves, de la qual cosa se n'aixecà l'acta de sessió corresponent.
2. El 25 de maig de 2011, el senyor Antonio Font Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, dipòsit i la publicació oficial de l'acta de sessió esmentada.

Fonaments

1. L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener.



Per tot això, dict la següent.

Resolució:

- Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears de l'acta de sessió de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA de dia 28 febrer de 2011 en la qual s'aproven dues categories professionals noves.
- Disposar la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
- Fer constar que la versió castellana de l'acta és l'original signada per les persones membres de la Comissió negociadora i que la versió catalana és una traducció de la mateixa.
- Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 26 de maig de 2011.

El Director General de Treball.

Iago Negueruela Vázquez.

Acta única.

Acta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu laboral de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA.

Assistents:

Per l'empresa:

Oscar Mayol Mundó.
DNI 78204591
Antonio Font Mas (Advocat).
DNI 42960327.

Per la UGT.

José Orvay Vives.
DNI 78197493.
Juan Mateu Gelabert.
DNI 43014589.

Per CCOO:.

Juan Bauzá Bergas.
DNI 42999349.
José Orvay Gelabert.
DNI 78197539.
Antonio Pizá Vanrell.
DNI 78204631.

A Sóller, a 28 de febrer de dos mil onze, sent les 9,30 hores, es reuneixen les persones que es relacionen a l'efecte de constituir la Comissió Negociadora que procedirà a la discussió i, si escau, aprovació, de dues noves categories professionals susceptibles de ser bonificades als efectes de la prestació per jubilació d'acord amb el Reial Decret 2621/1986, d'integració en el Règim General de la Seguretat Social del règim especial de treballadors ferroviaris regulat pel Decret 2824/74, de 9 d'agost, tot això respecte de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA.

A aquest efecte, les parts compareixents es reconeixen mútua capacitat legal per a negociar la creació de dues noves categories professionals als efectes que s'indiquen a l'apartat anterior i derivat tot això de la disposició final segona del vigent Conveni col·lectiu laboral de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA. A aquest efecte, la Comissió Negociadora queda composta per una banda, per la representació legal dels treballadors i treballadores de la plantilla, pertanyents a les centrals sindicals UGT i CCOO, amb les persones relacionades i que componen el comitè d'empresa i, de l'altra, la representació legal de l'empresa, reconeguda per totes les persones a aquests efectes i també integrada per les persones relacionades.



La Comissió Negociadora del Conveni laboral de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA, abans d'obrir la sessió, nomena un president de taula i un secretari d'actes. La presidència recau en la persona del senyor Juan Bauzá Bergas, a la vegada president del comitè d'empresa, i es nomena secretari d'actes l'advocat senyor Antonio Font Mas.

Després de diverses intervencions i torn de deliberacions i fixades les diferents postures tant del banc social com del banc econòmic, la Comissió Negociadora del Conveni, integrada pel comitè d'empresa i la representació legal de l'entitat mercantil Ferrocarril de Sóller, SA, arriba per unanimitat als següents Acords:

1r.- Es creen, a tots els efectes legals, dues noves categories professionals, als efectes indicats a saber:

- a) Operador principal de maquinària de via, que queda enquadrada en la categoria professional 5 de l'annex IV del Conveni col·lectiu laboral vigent de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA.
- b) Operador maquinària de via, que queda enquadrada en la Categoria Professional 6 de l'annex IV del Conveni Col·lectiu laboral vigent de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA,

El que s'ha acordat per la Comissió Negociadora s'ha fet d'acord amb l'annex IV del text del Conveni laboral de l'entitat mercantil Ferrocarril de Sóller, SA, aprovat per aquesta Comissió en data cinc d'agost de dos mil nou i subscrit per totes les parts integrants de la mateixa donant compliment al que disposa la Disposició final segona d'aquest Conveni i que suposa la creació de dues noves categories professionals susceptibles de ser bonificades als efectes de la prestació per jubilació d'acord amb el Real Decret 2621/1986, d'integració en el Règim General de la Seguretat Social del Règim Especial de Treballadors ferroviaris regulat pel Decret 2824/74, de 9 d'agost.

2 º.- La Comissió Negociadora autoritza el lletrat senyor Antonio Font Mas, en qualitat de secretari d'actes i en nom i representació de la propia Comissió Negociadora, perquè presenti aquest acord, davant l'autoritat laboral competent i, si escau, altres organismes corresponents, per tal de sol·licitar el dipòsit i registre del mateix, prèvia la seva homologació i control del principi de legalitat, així com la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. A tal efecte, en quedar autoritzat per això, pot realitzar els actes necessaris conforme a dret.

I, perquè així consti signen aquesta Acta de la Comissió Negociadora del Conveni laboral de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA, i de delegació per part de la Comissió Negociadora del Conveni, en la persona del senyor Antonio Font Mas, perquè insti el dipòsit i registre de l'Acord, així com la sol·licitud de la seva publicació en els termes exposats, en el lloc i data ut supra.

