



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

4288

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

Antecedents

1. El 9 de novembre de 2018, la Comissió negociadora formada per la representació de l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA i la del seu personal, acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu.
2. El 22 de novembre de 2018, Antonio Font Mas, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

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 Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua castellana i fer constar que la versió catalana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió castellana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 5 de març de 2019

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

CONVENI COL·LECTIU LABORAL DE L'1 DE GENER 2018 AL 31 DE DESEMBRE DE 2020

EMPRESA FERROCARRIL DE SÓLLER, SA

TÍTOL PRELIMINAR

Les parts concertants del Conveni Col·lectiu de forma assenyada 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, en especial el títol IV que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren





que aquest 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 tant, qualsevol menció referida a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etc.), fuig a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista i usa de la forma més racional els vocables en gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indicatiu de discriminació. D'aquesta manera s'assumeix el que estableix la Llei d'igualtat esmentada.

TÍTOL PRIMER

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1r. COMISSIÓ NEGOCIADORA. Als efectes previstos en l'article 85.3.a) de l'Estatut dels treballadors, el text d'aquest Conveni col·lectiu per a l'empresa FERROCARRIL DE SÓLLER, SA ha estat negociat pels membres de la Comissió Negociadora, formada pels membres del Comitè d'Empresa i per la representació empresarial, que es distribueixen tal com segueix:

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:

UGT

- José Orvay Vives
- Joan Mateu Gelabert
- Michel Oliver Fessier

CCOO

- Emili Sans Colom
- Jaime Capó Castañer

ARTICLE 2n. ÀMBIT D'APLICACIÓ. Les disposicions contingudes en aquest Conveni col·lectiu afecten l'empresa Ferrocarril de Sóller, SA. Els centres de treball ubicats a l'illa de Mallorca i el personal de l'empresa esmentada queden alhora afectats per aquest Conveni.

ARTICLE 3r. VIGÈNCIA. La vigència i durada d'aquest Conveni comprendrà des del dia **1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2020**, 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 existeixi denúncia d'una de les parts en els termes previstos en l'article 89 de l'Estatut dels treballadors, que el subscriuen en el termini d'un mes abans de la seva expiració. Igualment, sengles parts es comprometen a iniciar les negociacions del nou conveni en un termini de 45 dies després de la seva denúncia.

Denunciat el Conveni, i amb independència del previst en l'article 86 del text legal esmentat i fins que no s'aconsegueixi un acord exprés, només perdran vigència les clàusules obligacionals i es mantindrà en vigor el seu contingut normatiu. Per tant, de forma expressa les parts acorden deixar sense efecte la previsió regulada a l'article 86 esmentat en la seva redacció donada pel RDL 3/2012, de 10 de febrer, o Llei de convalidació parlamentària.

ARTICLE 4t. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT. Aquest Conveni forma un tot orgànic i indivisible a efecte de la seva aplicació pràctica amb inclusió de les taules que figuren com a annex d'aquest, que a efectes d'aplicació seran considerades globalment en el seu còmput anual i per això aquest Conveni deroga en tot i en part els anteriors.

En el supòsit que l'autoritat laboral en l'ús de les seves facultats no aprovés algun dels pactes establerts en aquest Conveni les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o si és necessària una nova i total renegociació.

ARTICLE 5è. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES. Les condicions econòmiques i d'altra índole, contingudes en aquest Conveni i estimades en el seu conjunt, tindran la condició de mínimes; per això els pactes, clàusules i condicions que s'estimin més beneficiosos en còmput anual total subsistiran com a garantia personal a qui en vingués gaudint.

ARTICLE 6è. NORMATIVA LABORAL. Les parts contractants d'aquest Conveni s'obliguen, a través de la Comissió Paritària, a desenvolupar, en el seu cas, 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, SA, mitjançant la seva revisió, en el seu cas, per assessors proposats pel Comitè d'Empresa i els tècnics que l'empresa estimi convenients. Les despeses que poguessin generar la intervenció dels assessors o tècnics esmentats aniran 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, plaça d'Espanya, 6, 07100 Sóller (Mallorca).

Als efectes previstos en el vigent article 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 el desenvolupament i adequació del reglament de règim interior per tal d'agilitar la gestió de l'empresa sens perjudici de les condicions econòmiques, socials i de treball. A més, seran funcions de la Comissió resoldre les discrepàncies d'interpretació del Conveni i altres funcions que li fossin atribuïdes per aquest; exercir el control i seguiment que la legislació estableix sobre salut laboral, l'estudi i anàlisi d'aquesta matèria al si de l'empresa, i intervenir i conciliar davant de qualsevol problema suscitat sobre assumptes derivats del Conveni o en reclamacions individuals o col·lectives. És previ i preceptiu acudir a la Comissió esmentada abans de la via jurisdiccional o del TAMIB per sol·licitar tal interpretació, així com actuar de mediador o àrbitre quan així sigui designada a l'efecte.

Una vegada publicat el Conveni en el BOIB la Comissió tindrà un mes per constituir-se. Quan es constitueixi es determinarà el reglament de funcionament, que serà remès a l'autoritat laboral per a la seva publicació en el Butlletí oficial. A tal efecte, i d'acord amb l'article indicat, el reglament establirà els procediments i terminis d'actuació. Amb aquest motiu els treballadors, sigui de forma col·lectiva o individual i a través de qualsevol de les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, podran sotmetre o presentar a la Comissió Paritària les qüestions que estimin convenients derivades del previst en el paràgraf anterior. Tot això d'acord amb el previst amb caràcter obligatori en el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, o llei que ho validés.

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 de la Comissió hi podran assistir amb veu, però sense vot, els experts o assessors que les parts creguin convenients.

A petició de les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu la Comissió s'haurà de reunir en els cinc dies següents a la data de recepció de la petició esmentada.

Les parts que formen la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, tant per part de l'empresa com per part dels representants dels treballadors, podran substituir quan ho estimin convenient els membres designats per representar-los en aquesta.

ARTICLE 8è. TAMIB. Les discrepàncies que no es resolguin al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en l'Acord interprofessional pel qual es crea el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, i s'aplica el reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

La solució dels conflictes col·lectius, 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, i serà d'aplicació el seu reglament de funcionament. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu se sotmeten expressament, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a tals procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8 del reglament esmentat.

ARTICLE 8 bis. PROTOCOL DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES EN L'ÀMBIT DEL PROCEDIMENT D'INAPLICACIÓ DE CONDICIONS LABORALS. Quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu, conforme al previst a l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es poden inaplicar, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del mateix text normatiu (Estatut dels treballadors), les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu que, a més, afectin les matèries concretes expressament previstes en la legislació en vigor i per les causes allà exposades (actual article 82.3 de l'Estatut dels treballadors).

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que es presenten les causes justificatives a què al·ludeixen els apartats que precedeixen, i només pot ser impugnat davant de la jurisdicció social per l'existència dels pressupostos de fet o motius específicament disposats en la normativa en vigor reguladora d'aquesta matèria.

L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es podrà prolongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa esmentada. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, en el seu cas, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.



En el cas que el període de consultes finalitzi sense acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu que, amb la documentació que li sigui remesa i en poder d'ambdues parts durant la celebració del període de consultes, disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se sobre la discrepància esmentada, a comptar des que li hagués estat plantejada per escrit.

Quan no se sol·liciti la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués assolit un acord, les parts recorreran a un dels procediments per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides per a la inaplicació de les condicions de treball d'aquest Conveni en consideració al disposat en l'article 82.3 ET. A tal efecte les parts acordem sotmetre's a un procediment de mediació davant del TAMIB en els termes del II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i els procediments a què es refereix el paràgraf anterior no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears. La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu si o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per assegurar la seva imparcialitat, s'haurà de dictar en un termini no superior a 25 dies a comptar des de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només serà recorrible conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a efecte de dipòsit.

CAPÍTOL II. DEL PERSONAL

ARTICLE 9è. INGRESSOS, PERMUTES, ASCENSOS I EXCEDÈNCIES. La incorporació als grups professionals podrà ser indistintament per a qualsevol persona, amb les úniques limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els aspirants compleixin 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, SA, 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 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, SA es produiran només quan el concurs intern quedi desert.

A tals efectes, i per mantenir de forma homogènia i sostenible el nombre de treballadors en plantilla amb modalitat contractual fixa ordinària, es farà un concurs oposició que es farà públic mitjançant convocatòria que serà exposada en els taulers d'anuncis de l'empresa i on es farà constar els terminis i requisits a presentar per participar-hi. Per a la cobertura de les vacants que es puguin produir podran accedir al concurs oposició tant els treballadors fixos com els fixos discontinus de la plantilla.

Els tribunals d'examen estaran compostos 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. El tribunal esmentat prepararà i desenvoluparà els temaris de les proves corresponents, sempre partint dels coneixements directes per al lloc a ocupar i dels generals del sector ferroviari.

Prèviament a les proves s'informarà els representants dels treballadors.

Per cobrir vacants de personal extern s'estableixen els criteris següents:

- Només poden participar aquelles persones que tinguin l'aptitud o preparació que el lloc requereixi i cobreixin els perfils definits per a aquest.
- Feta la selecció de candidats s'adjudicarà la vacant partint del resultat de l'examen presentat. En cas d'empat a punts entre dos o més dels que hagin superat les proves s'aplicaran les normes següents:

Tindran preferència els fills i familiars d'agents de fins a segon grau d'afinitat i consanguinitat; els agents esmentats s'han de trobar en actiu o haver accedit a la jubilació en la mateixa empresa, o ser orfes d'agents de l'empresa que morissin estant en actiu.

Ascensos

Respecte a la mobilitat funcional, els treballadors de l'empresa poden optar a tenir funcions de categoria superior. A tal efecte, l'empresa i la representació dels treballadors fixaran, en el seu cas, les categories professionals que puguin ser objecte de cobertura per aquest sistema.



Els ascensos es desenvoluparan a través del corresponent concurs oposició. En tindrà la competència el tribunal d'examen, que prepararà i desenvoluparà els temaris de les proves corresponents. El tribunal esmentat estarà compost per un membre de la direcció del personal de l'empresa, un responsable de la secció de la categoria professional objecte de la cobertura i un representant del Comitè d'Empresa. En el supòsit de falta d'acord resoldrà la discrepància la direcció de personal.

Permutes

Es podran sol·licitar 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 i que a sengles treballadors els faltin més de cinc anys per assolir l'edat reglamentària de jubilació voluntària. No es podrà sol·licitar una nova permuta fins transcorreguts dos anys de la concessió de l'anterior. Les permutes no donen dret a indemnització. La direcció de personal de l'empresa és competent de l'autorització de les permutes que se sol·licitin i es notificaran al Comitè d'empresa.

Excedències

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

Excedència forçosa

Dona 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 a qui exerceixi càrrecs electius a nivell autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives. El reingrés s'ha de sol·licitar en el mes següent al cessament en el càrrec, i la reincorporació en els 30 dies naturals següents a la sol·licitud d'ingrés.

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

Excedència voluntària

La poden sol·licitar els treballadors amb almenys un any d'antiguitat, els quals tenen dret a 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 9 bis. TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS: GARANTIA D'OCUPACIÓ I NORMES SOBRE LA CRIDA

Quant a l'ocupació per als treballadors fixos discontinus se'ls garanteix a tots ells un mínim d'ocupació anual de set mesos, de forma ininterrompuda. Malgrat l'anterior, els treballadors fixos discontinus contractats en la seva primera crida per substituir treballadors que es trobin en situació d'incapacitat temporal derivada de qualsevol tipus de contingència podran veure interromput el contracte de treball sense perjudici de la garantia d'ocupació prevista anteriorment.

En relació amb la crida dels treballadors fixos discontinus es cridarà en primer lloc per ordre 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 continuïn prestant els seus serveis dins de l'any corresponent.

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

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 llocs de treball següents:

1. Enginyer, llicenciat i caps de servei.
2. Tècnic de grau mitjà.
3. Auxiliar tècnic.

b) Personal administratiu amb els llocs de treball següents:

1. Cap d'administració.
2. Oficial administratiu de 1a.
3. Oficial administratiu de 2a.
4. Auxiliar administratiu.

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

1. Cap d'estació – Operador CTC.
2. Factor autoritzat. Cap d'estació 2a.
3. Encarregat de baixador – capatàs de maniobres, taquiller.

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

1. Cap de moviment.
2. Maquinista principal.
3. Agent de tren.

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

1. Contramestre.
2. Cap d'equip ajustador – muntador (abans cap d'equip).
3. Oficial d'ofici ajustador – muntador (abans oficial 1r).
4. Oficial d'ofici d'entrada ajustador muntador (abans oficial 2n).
5. Especialistes de tallers. Magatzemista.

f) Personal de vies i obres amb els llocs de treball següents:

1. Cap de vies i obres.
2. Capatàs de vies i obres.
3. Operador principal maquinària de via.
4. Operador maquinària de via.
5. Obrero de 1a.
6. Especialista de vies i obres.
7. Peó.

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

1. Aprenent.

Les lletres, a), b), c), d), e), f), i g) es corresponen als grups professionals 0, 1, 2, 3, 4, 5 i 6; tot això, amb independència del previst en l'annex IV d'aquest Conveni col·lectiu quant als llocs de treball a efectes salarials.

FUNCIONS DELS GRUPS PROFESSIONALS

PERSONAL TÈCNIC





1. *Enginyer o llicenciat.* És qui en possessió del títol corresponent, expedit o reconegut per l'Estat, exerceix funcions pròpies del seu títol professional.
2. *Cap de servei.* És qui orienta i dirigeix qualsevol servei d'explotació amb plena iniciativa i responsabilitat per desenvolupar ordres de la Comissió Executiva, fins i tot en comeses de transcendència i dificultat especial.
3. *Tècnic de grau mitjà.* És qui en possessió del títol qualificat oficialment de grau mitjà és contractat per l'Empresa per exercir funcions per a què li habilita el seu títol i les exerceix.
4. *Auxiliar tècnic.* És qui a les ordres del cap de serveis i amb prou habilitació projecta o detalla els treballs que se li encomanin, executant croquis, plans i espequejaments d'aquests. Així mateix, quan se li ordena, fa funcions de delineant.

PERSONAL ADMINISTRATIU

Cap de secció d'administració. És qui, 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 coneixements tècnics i pràctics adequats, desenvolupen normalment, amb la deguda perfecció i consegüent responsabilitat, treballs que requereixen pròpia iniciativa, tals com el coneixement dels preceptes reglamentaris, preparació dels expedients per a resolucions que requereixin càlculs, liquidacions o redacció d'informes, confecció de documents d'ago, 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 coneixements tècnics i pràctics adequats sota les ordres directes del cap de negociat o en el seu cas l'oficial 1a, fan treballs propis d'administració i les funcions pròpies de maneig d'un ordinador.

Auxiliar Administratiu. Corresponen a aquest lloc de treball els qui amb coneixements generals de caràcter administratiu ajuden i executen a les ordres dels seus superiors en treballs tant d'execució com de verificació, tals com 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 que en el seu acompliment organitza, dirigeix i intervé directament amb responsabilitat pròpia. Dirigeix 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 pot fer totes les funcions de control tant de material, maniobres, circulació i passatgers. Pot estar al càrrec de baixadors i apartadors, i en aquest cas és el cap nat de la dependència. Pot substituir els caps d'estació quan no hi hagi agent d'aquest càrrec durant el seu torn, així com en absències circumstancials i seguirà 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 de complementàries. Té el seu càrrec amb responsabilitat pròpia cabines d'enclavaments o similars i és l'encarregat del maneig per al seu accionament.

Vigilant. Formen aquest lloc de treball els agents que, a les dependències de l'empresa o a on estiguin els béns d'aquesta, s'encarreguen de la vigilància.

PERSONAL DE MOVIMENT I CIRCULACIÓ

Cap de moviment. S'integren en aquesta categoria els agents que tenen a càrrec seu la instrucció, formació i vigilància de l'execució correcta del servei pel personal de moviment. Tenen cura de l'organització i control del treball; l'adequada utilització del personal i dels materials i equips; 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 i greixatge, i la correcta aplicació i seguiment de la normativa de transports, així com la llei de policia ferroviària i règim de seguretat i circulació interior.

Acompanyarà en els viatges de comprovació i durant la marxa farà totes les proves necessàries als vehicles, els seus aparells, materials i estris auxiliars. Ha de preparar un informe de totes les anomalies detectades, o en el seu cas de conformitat, per al servei i al cap de serveis.





Maquinista principal. És l'agent autoritzat per a la conducció de trens i tramvies que té a càrrec seu el funcionament, maneig i conducció, així com el greixatge, entreteniment i les reparacions en ruta de les avaries que es produeixin, sempre que sigui possible amb els mitjans de què es disposa. Inspecciona els automotors al principi i al final del trajecte. Controla i vigila la marxa del tren/tramvia, dona compte de les anomalies detectades a les agulles, senyals, instal·lacions fixes, etc., emplena l'informe d'avaria corresponent i/o ho comunica al cap d'estació o centre de control. Està atent als senyals o indicacions que li facin els agents que regulen el trànsit viari, a tots els senyals i normes que afecten la circulació, i a les disposicions del règim de circulació i normativa regular de transport.

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

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

Donarà el senyal corresponent després de cada una de les parades i haurà de canviar l'orientació dels seients en funció del sentit de la marxa.

PERSONAL DE TALLERS I LÍNIA AÈRIA

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

Cap equip ajustador muntador (abans Cap d'equip). És qui, amb ple domini d'un ofici, realitza la seva comesa i al mateix temps dirigeix i vigila un grup d'oficials, ajudants o especialistes ocupats en treballs convergents en 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, fa tasques complementàries, necessàries per executar el treball propi de la seva especialitat o una altra que no requereixi coneixements superiors. Treballarà en dependència jeràrquica d'un contramestre i ha de manejar les eines, màquines i exercir les diferents tasques pròpies d'aquest.

Oficial d'ofici d'entrada ajustador muntador (abans Oficial 2a). Pot 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 d'una o diverses tasques relatives a un ofici o requerides per a l'entreteniment i cura de màquines semiautomàtiques o determinants d'un procés senzill de producció, n'obté rendiments correctes.

Magatzemista. És qui al capdavant d'un magatzem atén el despatx de comandes a recepció de mercaderies i, a més, registra en llibres o butlletes d'estat el moviment de les entrades i sortides de magatzem, redacta els informes corresponents a les oficines de control indicant origen o destinació de les mercaderies i calcula preus en funció de les despeses aplicables, minves, 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 a càrrec seu el material adscrit a l'esmentat servei i la conservació, estès, 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; es 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 a la seva secció, encara que no li estiguin concretament atribuïdes, i molt especialment aquelles que afectin la seguretat de la circulació.

Operador principal de maquinària de via. Les seves funcions són anàlogues a les de l'Operador de maquinària de via, diferenciant-se d'aquest que maneja les màquines de més complexitat i sofisticació, i que està capacitats per al maneig d'almenys tres màquines de diferent comesa.





Operador maquinària de via. Té a càrrec seu 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 les ha de reparar, si és possible, per dur a terme, almenys, l'apartat de la màquina a l'estació més pròxima. Revisa la màquina al final de cada jornada de treball i dona compte de les anomalies que observi als superiors immediats.

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'ús de maquinària, i a més col·laboren amb el capatàs i el substitueixen en les seves absències.

Obrer especialitzat. Comprèn aquesta categoria els agents que executen treballs relacionats amb la via i fan operacions dirigides per un superior que requereixen certa especialització. Poden tenir a càrrec seu la custòdia i servei de passos a nivell.

Peó. Són els denominats obrers de via, les funcions dels quals consisteixen bàsicament a descobrir la via, repartiment i neteja de balast, carrils, travesses i petit material en els llocs assenyalats, excavació, desboscament, 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 fan tasques pròpies de formació i s'ha de pactar un acord amb l'empresa per a la seva regulació posterior. Per això s'estarà al que la reglamentació legal estableix per a aquest tipus de contracte.

ARTICLE 11è. FORMACIÓ. Les parts, 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:

- a. Dur la iniciativa en la detecció de necessitats de formació, prioritzar-les i acordar-les.
- b. Conèixer els plans de formació del Ferrocarril de Sóller i els resultats de la seva avaluació.
- c. Preparar els objectius, continguts, activitats, metodologia i material dels nous plans de formació.
- d. Definir criteris objectius per a la selecció d'aspirants als diferents cursos en funció de la seva naturalesa i verificar que aquests criteris es compleixen.
- e. Participar en l'execució del Pla i el seu seguiment periòdic.
- f. Realitzar la seva avaluació final.
- g. Desenvolupar la normativa vigent en relació amb els permisos individuals de formació.
- h. La Comissió Paritària del Conveni col·lectiu és 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 al si de l'empresa FERROCARRIL DE SÓLLER, SA, i es garanteix 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 l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

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

- a. Desenvolupar els instruments de detecció de necessitats de formació.
- b. 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, priorització 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 fer fora de la jornada laboral, amb el suport documental elaborat a l'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 respecte a comandaments com a diferents agents que intervenen en la circulació.

CINQUÈ. Ambdues parts s'adhereixen a l'Acord nacional de formació continuada i declaren que aquest desenvoluparà els seus acords en l'àmbit funcional d'aquest Conveni.

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

a) Tallers

Estiu: quatre camises, dos calçons.

Hivern: armilla d'abric, dues granotes, dos jerséis gruixuts, i dues camises i botes.

Els treballadors que facin treballs en la línia aèria tindran a la seva disposició un anorac.

b) Vies i obres

Estiu: quatre camises i dos calçons.

Hivern: armilla d'abric, dues granotes, dues camises, dos jerséis, un vestit d'aigua, anorac, botes d'aigua i botes de seguretat.

c) Capatassos de maniobra i personal d'estacions

Estiu: quatre camises, dos calçons i sabates.

Hivern: armilla d'abric, dues jaquetes i dos calçons, dues camises, dos jerséis, sabates, botes d'aigua, anorac i vestit d'aigua.

d) Cobradors i revisors

Estiu: dos calçons, quatre camises i sabates.

Hivern: dos calçons, tres camises, sabates, dos jerséis, jaqueta, vestit aigua, i botes d'hivern.

e) Maquinistes i conductors

Estiu: quatre camises, dos calçons i sabates, camises, dos jerséis, anorac i sabates.

Hivern: dos calçons, tres camises, dos jerséis, anorac i botes d'hivern.

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

CAPÍTOL III. RÈGIM DISCIPLINARI

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

Es considerarà com a falta qualsevol acció i omissió que impliqui trencament 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 d'anàlogues.
- No fitxar l'entrada o la 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.
- Abandonar el lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.
- Atendre assumptes particulars durant la jornada.
- Emprar 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 i ràdios que no formin part dels equips de comunicació o conducció de l'explotació per a distracció personal durant el servei, i que no posin en perill la seva seguretat.
- 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 polidesa 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 dels locals de treball general.

S'estimaran com faltes greus:

- La simulació de malaltia.
- L'embriaguesa no habitual durant el servei.
- La de puntualitat que produeixi retards en els trens.
- Les agressions físiques o verbals de qualsevol ordre al personal d'igual o inferior categoria o als usuaris, així com 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 terceres persones de bitllets o passis cedits 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-lo 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, fixtant o signant per ell.
- Entregar-se a jocs o altres distraccions durant el servei que puguin afectar el bon funcionament d'aquest.
- Fumar en llocs on estigués prohibit.
- La desobediència en matèria de consignes o circulars, especialment en el referent al trànsit i circulació de trens i tramvies, que no comporti perjudici per a un tercer.
- La reiteració de faltes en el disposat sobre jornada i altres, d'importància semblant.

Es reputen faltes molt greus:

- L'embriaguesa habitual o la merament repetida durant el servei.
- Els robatoris, estafes o desfàlcs; acceptar recompenses que impliquin deslleialtat, alteració del servei o immoralitat manifesta.
- La imprudència, negligència o abandonament del servei quan afectin la regularitat o seguretat d'aquell.
- L'agressió física o verbal a superiors i la desobediència 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 cap dret 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 al material, estris, equips i altres instruments de treball o a les instal·lacions i edificis de l'empresa, que poden repercutir en mal al treballador, sense perjudici de la responsabilitat exigible i de la qualificació de la falta com a molt greu.
- Estar en possessió efectiva d'algun objecte o material de l'empresa, i en general, d'algun altre treballador o dels mateixos 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 més 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 de sou i feina de fins a 15 dies i trasllat de destinació, però no de residència.

Per faltes greus: postergació per a l'ascens de fins a un termini màxim de cinc anys, trasllat de destinació i residència i suspensió de sou i feina des de 15 dies a un mes.

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

S'anotaran a 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 l'agent no incorri 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. Una vegada transcorreguts els terminis assenyalats es pot sol·licitar 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, en el seu cas, als usuaris, però sempre a través de l'entitat.

Tret dels casos de faltes lleus serà preceptiu instruir un expedient sumari a l'inculpat, a qui se li presentarà el plec de càrrecs oportú i se li concedirà un termini de cinc dies per contestar i oferir les proves que estimi pertinents en el seu descàrrec. El termini de tramitació d'aquests expedients mai no excedirà del mes. En els casos de faltes molt greus es faculta l'empresa per imposar, com a mesura prèvia i amb caràcter provisional, la suspensió de sou i feina pel temps que duri la tramitació de l'expedient.

TÍTOL SEGON. RÈGIM SALARIAL

CAPÍTOL I. DE LES RETRIBUCIONS

ARTICLE 14è. TAULA SALARIAL. La taula salarial que serà d'aplicació a partir de dia 1 de gener de 2018 serà la que figura a l'annex I d'aquest Conveni.

ARTICLE 15è. REVISIÓ SALARIAL. Durant el segon any de vigència del Conveni, a partir de dia 1 de gener de 2019 i sobre els salaris vigents en la data esmentada, es pacta un increment corresponent a l'IPC de l'any 2018, més un punt. En el tercer i últim any de vigència del Conveni, a partir de dia 1 de gener de 2020, els salaris que vigessin en la data esmentada tindran un increment de l'IPC de l'any 2019, més un punt i mig.

ARTICLE 16è. ANTIGUITAT. L'escala d'antiguitat establerta per aquest Conveni col·lectiu, per als treballadors que estiguin en plantilla en entrar en vigor, serà la que figura en l'annex I d'aquest document.

Malgrat l'anterior, els treballadors que hagin ingressat en l'empresa posteriorment a l'1 de gener de 2002 no meritaran, en cap cas, complement econòmic per antiguitat. A tal efecte, els treballadors esmentats percebran, en la data que ingressin, un increment de l'1 % sobre els salaris base establerts a la taula salarial que figura en l'annex I.

ARTICLE 17è. PAGUES EXTRAORDINÀRIES. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni percebran dues pagues extraordinàries a l'any: la de juliol i la de Nadal, consistents ambdues en 30 dies de salari base més antiguitat i plus de lloc de treball que en cada cas hi pugui correspondre. Les pagues esmentades s'abonaran el 15 de juliol i 15 de desembre respectivament.

PAGA DE BENEFICIS. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni percebran una paga extra en concepte de beneficis.

La paga esmentada consistirà en l'import de 35 dies de salari base més l'antiguitat i el plus de lloc de treball que, en cada cas, pugui correspondre. La gratificació extraordinària esmentada s'abonarà prorratejada en dotzenes parts.

PAGA DE PRODUCTIVITAT. Per a l'exercici 2018 s'estableix una paga de productivitat consistent en un percentatge equivalent a la diferència entre l'IPC corresponent a l'any 2017, més dos punts i mig i el percentatge d'increment sobre els ingressos que, en el seu cas, s'hagués produït en l'exercici esmentat en l'empresa respecte de l'exercici anterior, és a dir, 2017 respecte als ingressos de 2016; tot això sempre amb un límit màxim d'un 5 % de percentatge.

Per a l'exercici 2019 s'estableix una paga de productivitat consistent en un percentatge equivalent a la diferència entre l'IPC corresponent a l'any 2018, més dos punt i mig i el percentatge d'increment sobre els ingressos que, en el seu cas, s'haguessin produït en l'exercici esmentat en l'empresa respecte de l'exercici anterior, és a dir, 2018 respecte als ingressos de 2017; tot això sempre amb un límit màxim d'un 5 % de percentatge.

Per a l'any 2020 s'estableix una paga de productivitat consistent en un percentatge equivalent a la diferència entre l'IPC corresponent a l'any 2019, més tres punts i el percentatge d'increment sobre els ingressos que, en el seu cas, s'haguessin produït en l'exercici esmentat en l'empresa, respecte de l'exercici anterior, és a dir, 2019, respecte als ingressos de 2018; tot això sempre amb un límit màxim d'un 5 % de percentatge.

El percentatge resultant, en el seu cas, dels exercicis indicats s'aplicarà sobre el salari base brut anual corresponent a cada treballador d'acord amb el seu lloc de feina.

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

ARTICLE 18è. PRIMES I TRENCAMENT DE MONEDA

a. *Prima de treball en dissabte i diumenge.* Els treballadors que fossin nomenats per a la realització de serveis en dissabte i diumenge tindran dret a percebre la prima que s'estableix en l'Annex II d'aquest Conveni.

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

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

ARTICLE 19è. DIETES. Les dietes s'abonaran per igual a tot el personal i s'estableix la quantitat de 14,84 euros per menjar. Es tindrà dret a percebre les dietes susdites en els casos següents:

1. Quan es faci la jornada partida, de matí i horabaixa, 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 prolongada 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 20è. QUILOMETRATGE. Els desplaçaments fets 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 21è. TREBALLS NOCTURNS. Els treballs nocturns es prestaran per la necessitat organitzativa de l'empresa de fer treballs específics que realitzats en torn diürn poden produir alteracions o impedir la prestació del servei amb normalitat.

S'entén per treball nocturn tot aquell que, no sent habitual, es faci entre les 22.00 i les 06.00 hores en el període comprès entre l'1 de novembre i el 31 de març, en temporada d'hivern.

S'entendrà per temporada d'estiu el període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre. La resta es correspon a la temporada d'hivern.

Quan es facin jornades de treball en règim nocturn, en temporada d'estiu seran de set hores efectives i a l'hivern de sis hores. El valor d'aquestes hores serà el que figura en l'annex del quadre de salaris.

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

ARTICLE 22è. 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 vinguin exigides per la reparació de sinistres, avaries, emergències, etc.



c. L'empresa i el treballador de mutu acord poden compensar les hores fetes pel seu equivalent en temps lliure o el percebo en metàl·lic. En el supòsit que s'opti per l'equivalència en temps lliure haurà de guardar sempre la proporció del recàrrec sobre l'hora ordinària.

El valor hora extra per a la vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà el que es fixa en l'annex I.

La realització d'hores extres es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment. Es lliurarà una còpia del resum mensual al treballador i als representants dels treballadors, que especifiqui les causes que varen motivar la seva realització i el sistema de retribució usat per al seu abonament.

ARTICLE 23è. 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 d'aquest Conveni.

La jornada de guàrdia serà de 07.00 a 14.00 hores. Durant la resta de la jornada l'agent serà localitzable mitjançant una emissora o telèfon mòbil que li proporcionarà l'Empresa, i en cas de ser requerit el temps utilitzat serà valorat com a hora extra. Per a la disponibilitat esmentada percebrà el plus de guàrdia que figura en l'annex III d'aquest Conveni.

Les guàrdies esmentades seran realitzades pels agents que tinguin el lloc de treball d'Oficial 1a del personal de tallers, definit en l'article 10 d'aquest Conveni.

ARTICLE 24è. DISPONIBILITAT. S'abonaran 78,58 euros mensuals en concepte de disponibilitat perquè els agents estiguin a disposició de l'empresa durant set dies lliures a l'any. Aquesta disponibilitat s'efectuarà causada per absències o necessitat de fer els serveis; en aquests casos, el descans entre jornades es podrà reduir a nou hores.

Els agents afectats percebran la quantitat de 12,91 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-lo al descans reglamentari.

En el cas que per necessitats del servei no es pogués gaudir de la disponibilitat abans esmentada s'abonarà de forma proporcional, partint del càlcul sobre el concepte de dia franc no gaudit.

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

CAPÍTOL II. TEMPS DE TREBALL I DESCANS

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

La jornada habitual de treball serà de set hores diàries durant cinc dies a la setmana.

La jornada per al personal de tallers serà de dilluns a divendres, de 07.00 a 14.00 hores.

A tots els efectes 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 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 faran en jornada partida, i en conseqüència s'adequaran els torns per cobrir-los.

En els casos que s'hagi de fer la jornada esmentada se seguirà el criteri següent:

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

ARTICLE 25è BIS. RÈGIM DE TORNS.

Aquells torns en què principalment es faci la major part de la jornada en els serveis de tren seran assignats a aquells agents que abans de l'1 de febrer de 2015 tenien la feina 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 faci la major part de la jornada al tramvia seran assignats a aquells agents que abans de l'1 de febrer de 2015 tenien la feina d'auxiliar de tren i maquinista de tracció elèctrica, i que en el seu moment varen 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 26è. TEMPS DE DESCANS. Els agents que facin jornada continuada i no disposin, per necessitats del servei, de temps efectiu d'interrupció per al berenar que, en tots els casos, es farà a les dependències o instal·lacions de l'empresa en període de treball efectiu superior a cinc hores, percebran la quantitat d'11,60 euros. A aquests efectes es considera que no es disposa del temps efectiu indicat quan no es pugui gaudir de 30 minuts per al berenar esmentat dins del període que pugui transcórrer entre les 08.00 a les 10.00 hores i de les 17.00 a les 19.00 hores.

ARTICLE 27è. QUADRES HORARIS. Els quadres horaris dels torns a realitzar es publicaran amb una antelació de 15 dies i es notificaran prèviament al Comitè d'Empresa.

ARTICLE 28è. VACANCES. El personal té dret a gaudir 28 dies feiners de vacances per any.

Cada treballador gaudirà d'un mes de vacances complet entre els mesos següents:

Secció de circulació/moviment i estacions.

En temporada baixa: de l'1 de novembre al 28 de febrer.

Secció de tallers, infraestructures i manteniment.

En temporada baixa: de l'1 de maig al 31 d'octubre.

La resta de les vacances fins completar la seva totalitat es gaudiran en els mesos de gener, febrer, març, octubre, novembre i desembre.

Els mesos corresponents al gaudi de vacances d'ambdós 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 planificaran les vacances i s'elaboraran els calendaris de cada un dels serveis de comú acord entre empresa i representació laboral, d'acord amb els criteris establerts en els apartats anteriors i el disposat en l'article 38 de l'Estatut dels treballadors. La planificació esmentada i l'elaboració del calendari anual de vacances s'exposaran 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 merités en el moment de començar a gaudir-les. El treballador que normalment percebi primes o qualsevol altre sistema d'incentiu percebrà durant el període de vacances la mitjana del que obtingui en els últims tres mesos, excepte els conceptes d'indemnitzacions per menjar, dietes i entrepà.

Els antics agents de tren (abans interventors en ruta), que així figuraven en els convenis col·lectius anteriors abans que es produís, amb la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, la unificació de les categories professionals corresponents als llocs de treball 3 i 4 del grup professional de personal de moviment relatiu als cobradors de tramvia, disposaran a títol de condició més beneficiosa i *ad personam*, tal com tenien, d'una bossa de cinc dies a l'any per gaudir com a vacances. Els treballadors afectats són, de forma exclusiva: Fabián Cañavate Jorquera, Jaime A. Manresa Mayol, Pedro Palou Peñas i Manuel Tocho Reynés.

ARTICLE 29è. DESCANSOS. Tots els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies fixos i consecutius.

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

ARTICLE 30è. FESTES. Les festes incloses al calendari laboral seran compensades, tret de pacte contrari, de la forma següent:

- Per dies festius treballats no coincidents amb el franc setmanal: 1,5 dies de descans i 20,65 euros.
- Dies festius coincidents amb francs no treballats: 1,5 dies de descans.
- Dies festius coincidents amb vacances: s'afegirà un dia més per dia festiu coincident amb el període vacacional.
- Els dies 25 de desembre i 1 de gener, en ser dates molt assenyalades, s'abonarà en concepte de plus la quantitat de 50,33 euros a l'agent que li coincideixi amb la jornada de treball.
- Els francs no gaudits es donaran com a jornada doble i s'abonaran com a hora ordinària.

La compensació d'aquests dies podrà ser afegida al gaudi de vacances.





ARTICLE 31è. TEMPS SINDICAL. Tots i cada un 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, es poden acumular hores dels diferents membres en un o alguns dels components d'aquest Comitè sense depassar el temps total d'hores mensuals, segons preveu sobre això l'Estatut dels treballadors.

Com el que estableix l'apartat anterior estava previst per a un Comitè d'Empresa de cinc membres i a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu està format per nou membres, es pacta expressament que cadascun dels membres esmentats gaudeix de 21 hores sindicals mensuals i s'estableix una bossa de 14 hores mensuals per a cadascuna de les organitzacions sindicals presents en el Comitè d'Empresa esmentat.

ARTICLE 32è. FESTES LOCALS. Amb motiu de les festivitats popularment més arrelades a Palma, Sóller i Bunyola es concedirà una reducció de dues hores de la jornada laboral durant un període de tres dies al personal que fa el seu treball a les localitats esmentades.

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

Amb tal motiu, els treballadors que per necessitats de servei es vegin impossibilitats de reduir la seva jornada diària podran gaudir de la reducció esmentada en forma de lliurança que serà concedida de forma discrecional per l'empresa.

ARTICLE 33è. DIA DEL FERROVIARI. El primer divendres del mes de desembre de cada any serà considerat com a dia festiu en l'empresa. El dia esmentat no tindrà la consideració de dia festiu de l'article 30, i en conseqüència no li serà d'aplicació el dia i mig de compensació ni el plus pel mateix concepte.

CAPÍTOL III. MILLORES SOCIALS

ARTICLE 34è. 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 conceptes o quanties següents:

- Assegurança principal: en cas de mort, sigui natural o accidental, pagament als beneficiaris d'un capital de 9.556,43 euros.
- Assegurances complementàries: en cas d'invalidesa absoluta i permanent, pagament al mateix assegurat d'un capital de 9.556,43 euros.

ARTICLE 35è. 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 36è. AJUDA ESCOLAR I MINUSVALIDESES. S'estableix la quantitat de 40,97 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 128,074 euros mensuals.

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

ARTICLE 37è. PASSIS DE TRANSPORT. Correspondrà als agents i a la seva unitat familiar, la qual comprèn els fills de fins a 18 anys d'edat, un passatge gratuït per als serveis de transport de l'empresa en recorregut ordinari i sense límit de quilometratge.

De la mateixa manera s'estendrà per als fills d'agents que havent superat els 18 anys i fins als 25 convisquin amb l'agent estiguin cursant estudis i no tinguin cap tipus de retribució econòmica.

L'empresa i els representants dels treballadors faran les gestions oportunes per equiparar els agents del Ferrocarril de Sóller amb la resta dels ferrocarrils autonòmics en matèria de passis de transport.

En els supòsits no previstos en els apartats anteriors els treballadors que creguin tenir dret al passatge de transport ho posaran en coneixement de la Comissió Paritària del Conveni, que resoldrà de forma pertinent.

ARTICLE 38è. COMPLEMENT PER IT. En els supòsits d'incapacitat temporal derivada de qualsevol tipus de contingència, durant la primera baixa anual l'empresa complementarà els treballadors en la situació esmentada fins al 100 % del salari base, antiguitat, plus de lloc de feina –en el seu cas– i beneficis; per a baixes posteriors s'aplicarà a partir del dia en què per part de l'entitat gestora de la Seguretat Social es comenci a abonar el subsidi corresponent a la prestació esmentada. S'exceptuen aquells processos amb una durada superior a un mes; en aquest cas s'aplicarà el previst per a la primera situació d'IT.

ARTICLE 39è. ABSENTISME. Amb l'objectiu d'augmentar la productivitat i reduir l'absentisme laboral les parts signen aquest Conveni col·lectiu en aplicació de la normativa laboral vigent.





A aquests efectes, el mes de març de cada any s'abonarà la quantitat de 180,57 euros a cada agent, sempre que per baixes laborals no se superi el 3 %. Quan l'índex superi el 4 % sense passar el 5 % s'abonarà la quantitat de 92,92 euros.

Queden exceptuades del concepte anterior les baixes de llarga durada derivades de malaltia que puguin derivar en invalidesa (més de sis mesos), accident no laboral, accident laboral i, en el seu cas, malaltia professional.

ARTICLE 40è. DISMINUCIÓ DE CAPACITAT. En el supòsit que la disminució de capacitat impedeixi al treballador de continuar treballant en les funcions pròpies de la seva categoria, i que per la Seguretat Social es determini que el grau d'invalidesa no assoleix el nivell d'absoluta per a tota classe de feina, 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 hi hagi plaça vacant i les circumstàncies personals se n'adeqüin.

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. Es respectarà l'antiguitat que el treballador dugui en l'empresa i s'adaptarà al salari del nivell professional assignat.

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

ARTICLE 41è. PLA DE PENSIONS. L'aportació per part de l'empresa serà del 3 % del salari base més antiguitat de cadascun dels treballadors que voluntàriament el subscriuguin. L'aportació del treballador queda fixada en l'1 % del salari base corresponent a la seva categoria professional més el plus d'antiguitat a què, en el seu cas, hi pugui tenir dret.

ARTICLE 42è. LLICÈNCIES. Els treballadors, avisant amb l'antelació més gran possible, tindran dret permès retribuït per les causes següents:

1. 20 dies naturals per matrimoni.
2. Quatre dies per naixement de fill.
3. Quatre dies per mort de cònjuge o familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.
4. Un dia per matrimoni de fill, germà, pare o mare del treballador.
5. Dos dies per malaltia greu, intervenció quirúrgica o mort de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
6. Dos dies per trasllat del domicili habitual.
7. Deu dies a l'any per al pare o mare, optatiu per la cura de fills malalts sempre que ambdós treballin en l'empresa.
8. Dos dies a l'any destinats a assumptes propis. El treballador ha d'avisar a l'empresa amb almenys 15 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, tret de justificació posterior.

Totes les llicències i permisos retribuïts que legalment o convencionalment es disposin s'incrementaran en tres dies més quan s'hagués de fer un desplaçament fora de l'illa.

Les llicències esmentades no seran acumulables i 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 del sufragi actiu.

En totes aquelles matèries sobre llicències o permisos no contemplades en aquest 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 (BOE del 6 de novembre de 1999), així com en el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer.

CAPÍTOL IV. SALUT LABORAL

ARTICLE 43è. EXAMEN DE SALUT. Tot el personal, amb caràcter obligatori, passarà un examen de salut. L'empresa gestionarà l'examen esmentat i correrà a càrrec seu el temps que es destini a aquests menesters. En qualsevol cas serà d'aplicació en el que no preveu aquest text articulat el preceptuat en la Llei de prevenció i salut laboral vigent, així com en el seu reglament de desenvolupament.

ARTICLE 44è. SALUT LABORAL. L'empresa promourà i fomentarà la cooperació dels treballadors en el compliment de la normativa de 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 dur a terme parcelles preventives.





TÍTOL IV. DISPOSICIONS DIVERSES

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. En el no previst en aquest Conveni serà d'aplicació la legislació especial i comuna d'obligat compliment, inclosa la corresponent al règim disciplinari regulat en aquest.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA. Les parts contractants d'aquest Conveni, a través de la Comissió Paritària, 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. La Comissió Negociadora del Conveni FERROCARRIL DE SOLLER, SA, com a clàusula obligacional, assumeix el compromís de garantir, durant tota la seva vigència la pau social al si de l'empresa.

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

Dins del Dret comunitari l'assetjament sexual està 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 en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, en els termes següents:

«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 creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.»

Alhora, el Codi de conducta elaborat en el si de la Comissió de les comunitats europees proposa la definició següent:

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

Es considerarà com a tal si la conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte; si la negativa o la submissió d'una persona a la conducta esmentada per part d'empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'usa de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tenguin efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuïtat en aquest, els ascensos, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació, i/o la conducta esmentada crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.»

I des del punt de vista de la nostra ordenació jurídica, l'article 4t de l'Estatut dels treballadors disposa que tots els treballadors tenen dret «al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.»

Adopció d'un codi de conducta

Com a mesura preventiva en les situacions d'assetjament sexual es proposa l'adopció, amb les adaptacions oportunes, del «Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual» elaborat per la Comissió de les Comunitats Europees, en compliment de la recomanació de la Comissió esmentada, 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 s'haurà de difondre 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.

Protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual

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

1. Procediment informal. Com en la majoria dels casos el que es pretén simplement és que la conducta indesitjada cessi, en primer lloc, i com a tràmit extraoficial, es valorarà la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual el mateix treballador expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que la conducta esmentada no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi de cessar en aquesta. El tràmit extraoficial esmentat podrà ser dut a terme, si el treballador així ho decideix, i a la seva elecció, per un representant de l'empresa, per un superior jeràrquicament immediat, o per un representant dels treballadors. També, sí el treballador ho decideix, l'explicació es podrà dur a terme pel mateix treballador en presència d'algunes de les persones esmentades anteriorment.

Aquest procediment pot ser adequat en els supòsits d'assetjament laboral no directe sinó ambiental, que afectin l'entorn laboral i creïn un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil.



2. Procediment formal. En els casos en què, en tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o per haver-ne 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 dirimirà a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

- Rebuda la denúncia, la Comissió Paritària haurà de reunir-se en el termini màxim de tres dies hàbils de manera obligatòria i la denúncia esmentada donarà lloc a l'obertura immediata d'un expedient informatiu encaminat a l'esbrinament dels fets. Es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, inclusivament als representants legals dels treballadors si així ho hagués decidit el treballador afectat, i es practicaran les diligències que s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts. A tal efecte, en el si de la Comissió Paritària s'anomenarà, per a cada una de les denúncies, a un instructor que forçosament formarà part de la comissió esmentada i s'encarregarà d'instruir l'expedient informatiu i que farà la proposta de sanció disciplinària corresponent o, en el seu cas, del sobreseïment i arxiu de la denúncia.

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

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

- La constatació de l'existència d'assetjament sexual tindrà la consideració de falta molt greu a tots els efectes legals.

- Quan la constatació dels fets no sigui possible, i per tant no s'adoptin mesures disciplinàries, en cap cas es represaliarà el treballador denunciador, ans al contrari, se supervisarà amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix. Així mateix, i sempre que 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, SA haurà de ser informada de tots els casos d'assetjament sexual que finalitzin amb imposició d'alguna sanció disciplinària.

- La Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu autoritza la Comissió Paritària per regular un procediment intern d'obertura d'expedients informatius.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. La Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu ratifica i fa seva l'acta publicada per Resolució de la Direcció General de Treball de 26 de maig de 2011 (BOIB núm. 87, d'11 de juny de 2011), que s'adjunta com a annex IV d'aquest Conveni i que equipara la nomenclatura dels diferents llocs de treball subsumits dins dels diferents grups professionals, a aquells susceptibles de ser bonificats 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 i el règim especial de treballadors ferroviaris, regulat pel Decret 2824/74, de 9 d'agost.

ANNEX I

Taula salarial any 2018

Lloc de feina	Salari base	H. ordin.	H. extres	H. noct.	S. brut anual
1	1.775,42	14,78	20,13	3,28	26.631,28
2	1.748,05	14,78	19,84	3,24	26.220,71
3	1.719,31	14,50	19,49	3,20	25.789,59
4	1.666,03	14,51	18,90	3,09	24.990,43
5	1.638,66	13,86	18,59	3,06	24.579,86
6	1.611,32	13,61	18,26	2,97	24.169,77
7	1.583,98	13,37	17,96	2,95	23.759,68
8	1.556,59	13,17	17,62	2,87	23.348,79
9	1.500,21	12,70	17,03	2,82	22.503,13
10	1.196,17	11,67	13,96	2,54	17.942,59

Els salaris base prevists en l'annex anterior s'incrementaran en un 1 % per a les contractacions fetes a partir de dia 1 gener de 2002, i no els hi serà d'aplicació, en cap supòsit, la taula de percentatges per antiguitat següent:



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 prorrateig 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: 14,21 euros

b. Menyscapte de moneda:

- Taquilla Palma, 1,27 per mil.
- Taquilla Sóller, 679,26 euros.
- Taquilla Bunyola, 308,76 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 cas, un mínim de 185,25 euros anuals en cas de no assolir la xifra esmentada.
- Oficines, 765,73 euros.

ANNEX III

Prima guàrdia de tallers article 23

a. 367,01 euros, paràgraf 1r, article 23.

b. 25,23 euros per dia, paràgraf 2n, article 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 CCT, 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 1r administratiu, Capatàs de vies i obres, Operador maquinària de vies.

LLOC DE TREBALL 7. Oficial 2n 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.

