



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

**6758**

*Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Vall de Sóller Energia, SLU (exp.: CC\_TA\_08/060, código de convenio 07000272011987)*

#### Antecedentes

1. El día 30 de septiembre de 2014, la representación de la empresa Vall de Sóller Energia, SLU y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 15 de octubre, la señora Laura Pacheco Guerrero, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Vall de Sóller Energia, SLU en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 17 de abril de 2015

**El director general de Trabajo y Salud Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALL DE SÓLLER ENERGÍA, S.L.U.  
AÑOS 2015-2018**

#### REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- D. José Antonio Frontera Enseñat.
- D. Juan Puig Alemany.
- D. Pablo Santos Fita (asesor externo, Deloitte Abogados).





## REPRESENTACIÓN SOCIAL

- D. Miguel A. Caamaño Martínez (Delegado de Personal).
- D. José L. Bover Rullán.
- D. Juan Francisco Peñas Casanovas.
- D. Daniel Cámara Sánchez (asesor sindical CCOO).

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1º. - Partes negociadoras

El presente convenio ha sido negociado y firmado por los representantes de la Empresa y por la representación legal de los trabajadores.

### Artículo 2º. - Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

### Artículo 3º. - Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa VALL DE SÓLLER ENERGÍA, S.L.U., clasificados en cualquiera de los grupos o subgrupos profesionales o niveles de desarrollo señalados en el Capítulo II de este convenio.

### Artículo 4º. - Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, contados a partir del 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre del año 2018.

### Artículo 5º. - Denuncia

La vigencia del presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año, a no ser que se denuncie por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de quince días a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las dos partes.

### Artículo 6º. - Tabla salarial

Los salarios base de los trabajadores de la Empresa serán los que se deduzcan de los coeficientes que figuran en el Anexo número 1.

### Artículo 7º. - Incrementos salariales

Durante la vigencia del presente convenio se aplicará el 1% de incremento anual acumulativo sobre el salario de los trabajadores.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 8º. - Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, automatización y dirección del trabajo que se adopten, así como los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos, nunca podrán menoscabar la dignidad humana de los trabajadores.

Todo ello, teniendo en cuenta que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello solamente posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, esto es, dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores de la Empresa tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.





### **Artículo 9º.- Clasificación funcional**

Los trabajadores de la Empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

### **Artículo 10º. - Grupos profesionales**

En este artículo se definen los grupos y subgrupos profesionales y los niveles de desarrollo que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa.

#### **10.A.- Grupos profesionales:**

*A:* Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria energética y de la gestión y dirección de la Empresa con altos grados de especialización técnica y operativa y de responsabilidad (estarían incluidos en este grupo, por ejemplo, los directores o responsables de departamento).

*B:* Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria energética (estarían incluidos en este grupo, por ejemplo, los técnicos y operarios de los talleres o brigadas de línea).

*C:* Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones, tanto principales como auxiliares, de tipo administrativas, contables u otras análogas.

#### **10.B.- Subgrupos profesionales:**

Dentro de cada grupo profesional pueden apreciarse los siguientes subgrupos:

*1:* Se corresponde con el desempeño de funciones de carácter auxiliar

*2:* Se corresponde con el desempeño de las funciones generales e inherentes a la actividad y a la gestión de la Empresa, pudiendo establecerse tres niveles con base en los grados de autonomía y especialización que se ejerzan en el desarrollo de las respectivas funciones.

*a):* sin especialización ni autonomía.

*b):* con especialización y sin autonomía.

*c):* con especialización y autonomía.

*3:* Se corresponde con el desempeño de funciones, desde una alta especialización y autonomía y con un elevado grado de responsabilidad, de dirección de la Empresa.

#### **10.C.- Niveles de desarrollo:**

Dentro de cada subgrupo profesional existen los siguientes niveles:

*Nivel de entrada (E):* Corresponde a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa o en el subgrupo profesional por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en nivel básico o nivel superior, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

*Nivel medio (M):* Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

*Nivel superior (S):* Lo constituye los niveles más altos de cada subgrupo relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones o coordinación de equipos de trabajo.

### **Artículo 11º. - Desarrollo profesional**

Los ascensos dentro de los niveles de desarrollo y subgrupos profesionales se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos de los trabajadores, así como las facultades organizativas de la Empresa.

El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores, y se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo y





*subgrupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles superiores por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.*

**Artículo 12º. - Trabajos de distintos subgrupo profesional o nivel de desarrollo**

*El trabajador que realice funciones que correspondan a un subgrupo superior o a un nivel de desarrollo más elevado al que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.*

*Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas, aunque en estos casos la sustitución comprenda todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.*

*Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la representación de los trabajadores, se podrá reclamar ante la jurisdicción competente.*

*Cuando se desempeñen funciones que correspondan a un subgrupo superior o nivel de desarrollo más elevado al que el trabajador tuviera reconocido, pero no procediera legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el subgrupo o nivel de desarrollo asignados y la función que efectivamente realice temporalmente.*

*Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a un subgrupo o nivel de desarrollo inferiores al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su subgrupo profesional o nivel de desarrollo y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.*

**Artículo 13º. - Movilidad funcional**

*Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los subgrupos profesionales y niveles de desarrollo por razones anejas a las necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.*

*Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador, así como el respeto a su dignidad.*

*Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga los niveles de formación o experiencia requeridos para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la Empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.*

*A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la legislación vigente.*

*La representación de los trabajadores en la Empresa podrá recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando la Empresa obligada a facilitársela.*

**Artículo 14º. – Adaptación del puesto de trabajo tras Incapacidad Permanente Total**

*Cuando un trabajador, en el ejercicio de su labor, sufriera un accidente que le dejara incapacitado total para su trabajo habitual, pero no para cualquier otro que, de acuerdo con su capacidad física e intelectual, pudiera desarrollar en el seno de la Empresa, ésta cubrirá la primera vacante que se produzca con los servicios del mencionado trabajador, percibiendo la retribución que corresponda al puesto, grupo, subgrupo y nivel de desarrollo que ocupe y a la jornada que cumpla.*

**CAPÍTULO III.**

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Artículo 15º. - Formación y productividad**

*En cuanto a los objetivos fijados en orden a la productividad, se acuerda seguir colaborando para obtener mayores índices de rendimiento, productividad y reducción de costes a través de las posibilidades que puedan ofrecer la disminución y ajuste de sus equipos de trabajo,*





acomplamientos del personal a las necesidades de la Empresa y la implantación de nuevos medios de trabajo y polivalencias, señalándose la conveniencia de utilizar como medio importantísimo para motivar al personal, la formación, con lo que se conseguirá potenciar al máximo el nivel de capacidad y conocimientos que a todo trabajador le es exigible de acuerdo con su clasificación profesional, haciendo de este modo más fácil la adaptación a nuevas tareas, circunstancia a la que está obligado todo trabajador en función de su grupo o subgrupo profesional y nivel de desarrollo.

La Empresa junto con la representación legal de los Trabajadores realizará un estudio de necesidades formativas con el objeto de solicitar de los organismos y/o organizaciones sindicales o patronales la celebración de cursos de formación dentro de los Planes Intersectoriales de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Artículo 16º. – Prevención de Riesgos Laborales**

1. La seguridad e higiene en el trabajo es preocupación prioritaria tanto de la Empresa como de los trabajadores.
2. La Empresa velará por el cumplimiento estricto de la normativa de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de evitar, o en su defecto reducir al mínimo posible, la siniestralidad. Se adoptarán las medidas necesarias para procurar que los trabajadores no tengan incidencias de seguridad e higiene en el trabajo.
3. El Delegado de Prevención será designado por y entre los Delegados de Personal, y tendrá las siguientes competencias:
  - a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.
  - c) Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario.
  - d) Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. La comisión de control de seguridad e higiene en el trabajo se reunirá siempre que los miembros de la misma lo estimen oportuno, y en todo caso cuando se produzca una incidencia grave en materia de prevención de riesgos laborales. La comisión tendrá composición paritaria, y formarán parte de la misma dos representantes de los trabajadores (uno de ellos, el Delegado de Prevención) y dos representantes de la Empresa. Las partes podrán ser asistidas en las reuniones por sus asesores y/o técnicos de prevención de riesgos laborales.

### **CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO**

#### **Artículo 17º. - Jornada de Trabajo y Horario**

La duración máxima de la jornada anual para los trabajadores de la Empresa será de 1743 horas.

La Empresa establecerá el horario de los trabajadores en función de las necesidades organizativas de la Empresa en cada momento.

La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, respetándose, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y preavisando a los trabajadores con cinco días de antelación del día y la hora de la prestación de trabajo.

Se establece un período de descanso de 30 minutos como máximo durante la jornada de más de 6 horas continuadas. Dicho período de descanso será computable como trabajo efectivo.

#### **Artículo 18º. - Calendario Laboral**

De acuerdo con las disposiciones legales sobre fiestas laborales de ámbito nacional, autonómico y local, el calendario laboral será el que fije la Autoridad Laboral competente.

#### **Artículo 19º. - Disponibilidad y Retén**

El personal no administrativo de la Empresa quedará sujeto a una disponibilidad a efectos de que se puedan resolver aquellas averías que no se haya podido finalizar su resolución en el horario laboral y que, a juicio de la Empresa, tengan que ser reparadas con urgencia.

Complementariamente, se establecerá un servicio de retén que con carácter general, será realizado por un empleado. Se designará a otro empleado para que esté de "refuerzo" del designado. El trabajador de "refuerzo" se incorporará, por necesidades del servicio y/o por





razones de seguridad, a criterio del primer trabajador designado.

El plus de disponibilidad será de 22 euros por día laborable, y de 44 euros por sábado, domingo o festivo.

Las llamadas que no requieran salida del empleado para resolver la avería serán compensadas con un importe fijo de 15 euros por llamada recibida entre las diez de la noche (22 h.) y las seis de la mañana (6 h.), salvo cuando se reciban varias llamadas del mismo usuario dentro de un intervalo de 30 minutos, en cuyo caso se considerará que se trata de reiteraciones de la misma llamada, que quedarán comprendidas dentro de la compensación de 15 euros por la llamada inicial.

#### **Artículo 20º. - Horas extraordinarias**

Dado el carácter esencial del servicio que presta la Empresa y su obligación de facilitarlo en todo momento en las mejores condiciones, todo el personal realizará horas extraordinarias cuando, a juicio de la Empresa, existan circunstancias tales como la necesidad de prevenir o reparar siniestros o averías, existencias de trabajos no sustituibles con la estructura de la plantilla del centro de trabajo afectado, o cualquier otra derivada de la naturaleza de la Empresa que así lo aconsejen. La Empresa procurará que las horas extraordinarias las realice el personal que, de forma voluntaria, muestre su disponibilidad para ello. A tal efecto se confeccionará entre el Delegado de Personal y la Dirección de la Empresa una relación del personal que esté dispuesto a realizar horas extraordinarias y, en caso de que surja la necesidad de realizarlas, se dará prioridad a dichos trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se contemplan dos tipos de horas extraordinarias: (i) las realizadas fuera de la jornada habitual, que se abonarán con un suplemento del 100% del valor de la hora ordinaria; y (ii) las nocturnas y las realizadas en días festivos, cuyo abono se hará con un suplemento del 180% del valor de la hora ordinaria.

En caso de que el trabajador sea llamado para realizar horas extraordinarias en festivo o nocturno, si el tiempo realmente trabajado no alcanza un mínimo de 1,5 horas se aumentará ese tiempo hasta llegar a este mínimo.

Se entenderá por hora extraordinaria trabajada en horario nocturno la que se realice entre las nueve de la noche (21 h.) y las siete de la mañana (7 h.) del día siguiente.

### **CAPÍTULO V REMUNERACIÓN**

#### **Artículo 21º. - Salario Base Empresa.**

La Empresa garantiza a todos sus trabajadores una retribución mínima bruta en función de la jornada efectiva de trabajo expresada en el Artículo 17 de este convenio y del grupo y subgrupo profesional y nivel de desarrollo, que es la que se desprende del Salario Base Empresa (Véase Anexo número 1).

#### **Artículo 22º. - Gratificaciones periódicas fijas**

Todo el personal afectado por el artículo 3º de este convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas los días 15 de Junio y 15 de Diciembre.

Las pagas mencionadas en este artículo serán satisfechas proporcionalmente a los días trabajados desde la última gratificación satisfecha, considerándose como tales los días festivos y periodos de vacaciones.

#### **Artículo 23º. - Percepción de complementos salariales, pluses y premios**

Las horas extras, pluses y todos los conceptos llamados variables de nómina se abonarán o aplicarán al mes siguiente de ocurrir los hechos determinantes de los mismos, exceptuándose el supuesto de que durante dicho mes siguiente al hecho determinante el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal.

La Empresa podrá crear aquellos complementos salariales que, debido a la singular dedicación o importancia del trabajo a efectuar, fueren precisos o convenientes para el buen servicio, a determinados empleados de la misma, en forma temporal o por servicio ejecutado.

Dichos complementos salariales serán en función a la ejecución de dichos trabajos y por lo tanto se percibirán dichos complementos por trabajos efectivamente ejecutados.





**Artículo 24º. - Abono de los Salarios**

Los salarios serán satisfechos por meses, mediante el abono en la cuenta bancaria que cada trabajador designe.

**CAPÍTULO VI.-  
VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

**Artículo 25º. -Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, serán de 22 días laborables. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador o la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 26º. - Licencias y permisos**

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días, de los que por lo menos dos serán laborables, por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo estará comprendido entre 4 y 5 días.
- c) Cuatro días seguidos o alternos, por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad del trabajador. Este permiso se podrá ampliar a un día más cuando la hospitalización tenga lugar fuera de la isla de Mallorca, o se den circunstancias especiales que así lo aconsejen. Por la Empresa y la representación legal de los trabajadores se acordará este día expuesta su justificación
- d) Dos días seguidos o alternos, por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de afinidad, tanto del trabajador como de su cónyuge.
- e) Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como del cónyuge.
- f) Tres días al año, o su número correspondiente de horas de trabajo, por necesidad de atender personalmente asuntos propios, con previo aviso y posterior justificación y teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y demás circunstancias que en el caso concurran.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) El representante de los trabajadores en la Empresa, dispondrá de un crédito de 16 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales.  
Estas horas de crédito podrán ser acumuladas trimestralmente y finarán con el trimestre natural.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Asimismo, en los casos de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Del mismo modo, podrá reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores de este artículo corresponderá a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

La trabajadora o el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada



ordinaria.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Promoción de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

## **CAPÍTULO VII.- DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 27º. - Incapacidad Temporal**

Se complementará hasta el 100% de las remuneraciones fijas en las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Asimismo, en la primera situación de incapacidad temporal del año natural por enfermedad común se complementará hasta el 100% de la remuneración fija.

### **Artículo 28º. - Reconocimientos médicos.**

Tanto la Empresa como los trabajadores gestionarán que se efectúe la práctica de reconocimientos médicos periódicos, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los gastos y el tiempo invertido en dichos reconocimientos correrán a cargo de la Empresa.

### **Artículo 29º - Premios Vinculación**

1. Los trabajadores que cumplan 25, 35 y 45 años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la percepción de un premio equivalente a una Paga Extraordinaria por una vez en cada período.

2. Tendrán también derecho al percibo del mismo premio de una Paga Extraordinaria aquellos trabajadores que se jubilen en la Empresa y tengan, en el momento de la jubilación ordinaria, una antigüedad de más de 5 años en la Empresa.

### **Artículo 30º. - Ropa de Trabajo**

Al tiempo de incorporarse a la Empresa, se facilitará a los trabajadores que presten sus servicios en las brigadas de líneas o talleres la siguiente ropa de trabajo:

- 2 camisas de manga larga,
- 2 pantalones.
- 2 sudaderas.
- 1 equipo de ropa impermeable completo.
- 1 chaqueta de abrigo (tipo  $\frac{3}{4}$ ).
- 1 chaleco sin mangas.

En los supuestos de rotura, pérdida o grave desperfecto de la ropa de trabajo, y previa entrega de ésta, la Empresa la repondrá.

### **Artículo 31º. - Comisión Paritaria**

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

#### **1. Composición**

Esta Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento, estará compuesta por cuatro vocales, de los cuales dos representarán a los trabajadores/as y los otros dos representarán a la Empresa VALL DE SÓLLER ENERGÍA, S.L.U. Los vocales de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a la que representen.

Actuará como Secretario uno de los miembros escogidos de común acuerdo, y en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.





2. Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores, constando la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración, así como la identificación de los vocales que la promueven.

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Recibida la petición de cualquiera de las partes, la Comisión comunicará su resolución en relación con los conflictos planteados en un plazo no superior a quince días hábiles y en el caso de no llegar a acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de las Islas Baleares.

3. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- b) Entender de aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores, debiendo someterse ante dicha Comisión tales controversias, con anterioridad al planteamiento de un conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral.
- c) El tratamiento de la cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.
- d) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo de las normas del presente convenio.

4. El domicilio de dicha Comisión será el propio social de la Empresa, sito en Calle de Sa Mar, 146, 7100 Sóller, Islas Baleares – España.

5. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista. Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

#### **Artículo 32º. - Excedencias**

Se aplicará el régimen legal previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46 y concordantes). En consecuencia, la reserva del puesto de trabajo sólo procederá cuando lo indique la legislación vigente, si bien para aquellos empleados que lo soliciten la Empresa lo tomará en consideración, analizando las circunstancias en cada caso.

#### **Artículo 33º. - Garantías “Ad Personam”**

La nueva regulación del convenio colectivo no afectará a determinadas condiciones laborales que acreditan los trabajadores que estén de alta en el momento de su suscripción, que conservarán dichas condiciones como garantías ad personam, de conformidad con lo previsto en el artículo 36 de este convenio.

#### **Artículo 34º.- Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo**

De conformidad con el artículo 82.3 de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se podrá modificar para la Empresa las materias y causas señaladas a continuación, siempre y cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada laboral
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que por movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

La solicitud de descuelgue de alguna de estas materias la deberá iniciar el empresario, abriendo un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores que tendrá una duración máxima de 15 días, habiendo acreditado suficientemente en este periodo de consultas, las causas y los motivos que justifiquen la inaplicación.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del



convenio colectivo sectorial y a la autoridad laboral.

El acuerdo determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa, y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la Empresa.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y, si así lo deciden las partes, a través del procedimiento de arbitraje del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la Empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la Empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la Empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

### **Artículo 35º. - Régimen Disciplinario**

#### **Faltas y sanciones**

1. ° Faltas. — Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

2. ° Falta leve. — Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- d) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3. ° Faltas graves

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.
- d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como negarse a rellenar bajas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- j) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.



k) Falta de aseo o limpieza personal.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo medido sanción que no sea la de amonestación verbal.

4. ° Faltas muy graves

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

h) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

i) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

j) Realización de actividades que implique competencia desleal a la Empresa.

k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

l) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

m) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

n) Abandonar el puesto de trabajo sin previo aviso.

o) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionados.

q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

r) Las conductas descritas en los artículos 67 y 68 del Convenio Colectivo del sector del Metal de las Islas Baleares.

*Régimen de sanciones. — Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de falta grave y muy grave requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar los hechos que la motivaron y la fecha.*

*La Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.*

*Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de la imposición.*

*Sanciones. — Las sanciones máximas, que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:*

a) Por falta leve:

*Amonestación por escrito-*

b) Por falta grave:

*Amonestación por escrito-*

*Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 7 días-*

c) Por falta muy grave:

*Amonestación por escrito-*

*Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días-*





*Despido-*

*Prescripción.*

*Falta leve: 10 días.*

*Falta grave: 20 días.*

*Falta muy grave: 60 días.*

*Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento, y en todo caso a los seis meses de su comisión.*

### **Artículo 36º. - Cláusula Derogatoria**

*Quedan derogados cualesquiera acuerdos o pactos, anteriores a la firma del presente convenio colectivo, y que versen sobre las materias reguladas en el convenio, de tal manera que el nuevo convenio colectivo constituirá la única fuente de derechos y obligaciones laborales.*

*Se exceptúan únicamente los pactos suscritos con fecha 1 de octubre de 2014, ad personam.*

### **ANEXO I. TABLA SALARIAL**

*El salario que corresponderá a los trabajadores de la Empresa será el resultante de multiplicar el salario base vigente por los coeficientes correspondientes a sus respectivos Subgrupo profesional y Nivel de desarrollo.*

#### **Coeficientes por Subgrupos \_\_\_\_\_**

1	1,00
2a)	1,20
2b)	1,40
2c)	1,60
3	1,80

#### **Coeficientes por Niveles de desarrollo \_\_\_\_\_**

E	1,00
M	1,06
S	1,12

*Salario base Empresa vigente a partir del 1 de enero de 2015 (16.000 euros /año).*

