



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

4288

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Ferrocarril de Sóller, SA y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000382011981)

Antecedentes

1. El 9 de noviembre de 2018, la Comisión Negociadora formada por la representación de la empresa Ferrocarril de Sóller, SA y la de su personal, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo.
2. El 22 de noviembre de 2018, Antonio Font Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Ferrocarril de Sóller, SA en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión castellana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 5 de marzo de 2019

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)





CONVENIO COLECTIVO LABORAL
1 ENERO 2018 a 31 DICIEMBRE 2020
EMPRESA FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A.

TITULO PRELIMINAR

Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etc.), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad.

TITULO PRIMERO

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1º.- COMISIÓN NEGOCIADORA.- A los efectos previstos en el Art. 85.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, el texto del presente Convenio Colectivo para la empresa "FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A.", ha sido negociado por los miembros de la Comisión Negociadora del mismo y ha estado formada por los miembros del Comité de Empresa y por la representación empresarial, los cuales se distribuyen tal y como siguen:

Por parte y en representación de la empresa:

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

Por parte y en representación de los trabajadores:

U.G.T.

José Orvay Vives.
Joan Mateu Gelabert.
Michel Oliver Fessier

CCOO

Emili Sans Colom
Jaime Capó Castañer.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, afectarán a la empresa "Ferrocarril de Sóller, S.A.", cuyos centros de trabajo están ubicados en la isla de Mallorca, quedando a la vez afectado por este Convenio, todo el personal de la citada empresa.

ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA. La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día **1 de Enero de 2018, al 31 de Diciembre de 2020**, sin perjuicio de que en el texto articulado expresamente se establezcan otras vigencias.

A la extinción por plazo, el Convenio Colectivo, se considerará automáticamente prorrogado en todos sus contenidos siempre que no medie denuncia de una de las partes, en los términos previstos en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, que lo suscriben en el plazo de un mes antes de su expiración. Igualmente se comprometen ambas partes a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en un plazo de 45 días tras la denuncia del mismo.

Denunciado el Convenio y con independencia de lo previsto en artículo 86 del citado texto legal y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo. Por tanto, de forma expresa las partes acuerdan dejar sin efecto la previsión regulada en el referido artículo 86 en su redacción dado por el RDL 3/2012, de 10 de febrero o Ley de convalidación parlamentario del mismo.



ARTÍCULO 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. El presente Convenio, forma un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica con inclusión de las tablas que figuran como Anexo a éste y que a efectos de aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual y por ello el presente Convenio deroga en todo y en parte los anteriores.

En el supuesto de que la autoridad laboral en el uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos establecidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. Las condiciones económicas y de otra índole, contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto tendrán la condición de mínimas por lo que los pactos, cláusulas y condiciones, que se estimen más beneficiosas en cómputo anual total, subsistirán como garantía personal a quien viniere disfrutando de ellas.

ARTÍCULO 6º.- NORMATIVA LABORAL. Las partes contratantes del presente Convenio se obligan, a través de la Comisión Paritaria del mismo, a desarrollar, en su caso, la normativa vigente en materia de Transportes de Viajeros por Ferrocarril de forma preferente el Reglamento Interno de Circulación para su adaptación a la realidad de la entidad FERROCARRIL DE SOLLER, S.A., mediante la revisión del mismo, en su caso, por Asesores propuestos por parte del Comité de Empresa y los Técnicos que estime la empresa. Los gastos que pudieran generar la intervención de dichos Asesores o Técnicos, correrán a cargo de las partes que los hubieren propuesto.

ARTÍCULO 7º.- COMISIÓN PARITARIA. Se crea una Comisión Paritaria constituida por tres miembros de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa. El domicilio de esta Comisión será, Ferrocarril de Sóller, Plaza de España, 6. C.p. 07100 Sóller-Mallorca.

A los efectos previstos en el vigente Art. 91.1) del Estatuto de los Trabajadores, su función será la interpretación, control, seguimiento y vigilancia del desarrollo y aplicación del Convenio Colectivo, así como del desarrollo y adecuación del Reglamento de Régimen interior con el objeto de agilizar la gestión de la empresa sin menoscabo de las condiciones económicas, sociales y de trabajo. Serán además funciones de la Comisión las de solventar las discrepancias de interpretación del Convenio y demás funciones atribuidas por éste a la misma. Ejercer el control y seguimiento que la legislación establece sobre salud laboral, así como el estudio y análisis de esta materia en el seno de la empresa. Mediar y conciliar ante cualquier problema suscitado sobre asuntos derivados de Convenio o en reclamaciones individuales o colectivas, siendo previo y preceptivo acudir a dicha comisión antes de accionar ante la vía jurisdiccional, o TAMIB para solicitar tal interpretación, así como actuar de mediador o árbitro cuando así sea designada al efecto para tal cometido.

Una vez publicado el Convenio en el BOCAIB la Comisión tendrá un mes para constituirse, determinándose cuando se constituya, el reglamento de funcionamiento, que será remitido a la autoridad laboral para su publicación en el Boletín Oficial. A tal efecto, y de acuerdo con el indicado artículo el reglamento establecerá los procedimientos y plazos de su actuación. A tal fin, los trabajadores ya sea de forma colectiva o individual, a través de cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá someter o peticionar a la Comisión Paritaria las cuestiones que estime por conveniente derivadas de lo previsto en el párrafo anterior y todo ello de acuerdo con lo contemplado con carácter obligatorio en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero o Ley que viniera a convalidar el mismo.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de Moderador y Secretario de Actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los expertos o asesores que las partes crean convenientes.

A petición de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, la Comisión deberá reunirse dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la recepción de dicha petición.

Las partes que forman la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, es decir, tanto por parte de la Empresa como por parte de los representantes de los trabajadores, podrán sustituir, cuando lo estimen por conveniente, los miembros designados para representarlas en la misma.

ARTÍCULO 8º.- TAMIB. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del citado Reglamento.

ARTÍCULO 8 bis.- PROTOCOLO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN EL ÁMBITO DEL PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo

previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo (Estatuto de los Trabajadores) a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor y por las causas allí expuestas (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia.

El acuerdo deberá determinar 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 dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito.

Cuando no se hubiera solicitada la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a uno de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. A tal efecto las partes acuerdan someterse a un procedimiento de mediación ante el TAMIB en los términos del II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Islas Baleares. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designación al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPITULO II.- DEL PERSONAL

ARTÍCULO 9º.- INGRESOS, PERMUTAS, ASCENSOS Y EXCEDENCIAS. La incorporación a los grupos profesionales podrá ser, indistintamente para cualquier tipo de género de persona, con las únicas limitaciones que imponen las leyes vigentes y siempre que los aspirantes reúnan las condiciones de aptitud física y profesional requeridas para el ejercicio de las tareas establecidas para cada grupo profesional.

Los cargos comprendidos en los grupos 1 y 2 serán nombrados por la Comisión Ejecutiva del Ferrocarril de Sóller, S.A., de conformidad con el grado de responsabilidad y confianza que comporten. No obstante, habrán de superar las pruebas profesionales y psicotécnicas correspondientes. En igualdad de condiciones tendrán preferencia las posibles candidaturas de personal interno de la Empresa, siempre que reúnan las características imprescindibles para desarrollar las funciones requeridas.

En las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales del 3 al 9, las incorporaciones de personal externo a Ferrocarril de Sóller S.A., únicamente se podrán producir cuando el concurso interno haya resuelto desierto.

A tales efectos y con el objeto de mantener fe forma homogénea y sostenible el número de trabajadores con modalidad contractual fijo ordinario de plantilla, se procederá a la de un concurso oposición que se hará público mediante su convocatoria que será expuesta en los tablones de anuncios de la empresa, en la cual se harán constar los plazos y requisitos a presentar para la participación en el mismo. Para la cobertura de las vacantes que se puedan producir, podrán acceder al concurso oposición, tanto los trabajadores fijos de plantilla como los trabajadores fijos discontinuos de la misma.

Los tribunales de examen estarán compuestos por un miembro de la Dirección de personal de la Empresa, uno por el responsable de la Sección y uno por parte de la representación de los trabajadores, en el supuesto de falta de acuerdo, resolverá las discrepancias la Dirección de Personal. Dicho tribunal preparará y desarrollará los temarios de las correspondientes pruebas, siempre en base a los conocimientos directos para el puesto a ocupar y los generales del Sector Ferroviario.





Previamente a las pruebas se informará a los representantes de los trabajadores.

Para cubrir vacantes de personal externo se establecen los siguientes criterios:

- a) Sólo podrán participar aquellas personas que posean la aptitud o preparación que el puesto requiera y cubra los perfiles que se definan para ello.
- b) Realizada la selección de candidatos se adjudicará la vacante en base al resultado del examen presentado, en caso de empate a puntos entre dos o más de los que hayan superado las pruebas, se aplicarán las siguientes reglas:

Tendrán preferencia los hijos y familiares de agentes hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad, debiendo los citados agentes hallarse en activo o haber accedido a la jubilación en la propia empresa, o ser huérfanos de Agentes de esta Empresa que fallecieran estando en Activo.

Ascensos.

Respecto a la movilidad funcional, los trabajadores de la empresa podrán optar a ostentar funciones de categoría superior. A tal efecto, la empresa y la representación de los trabajadores fijarán, en su caso, las categorías profesionales que puedan ser objeto de cobertura por este sistema.

Los ascensos se desarrollarán a través del correspondiente concurso oposición y será competente de entender de los ascensos el Tribunal de Examen quién preparará y desarrollará los temarios de las correspondientes pruebas. Dicho Tribunal estará compuesto por un miembro de la Dirección del personal de la Empresa, un responsable de la Sección respecto de la categoría profesional objeto de cobertura por dicho sistema y un representante del Comité de Empresa, en el supuesto de falta de acuerdo, resolverá la discrepancia la Dirección de Personal.

Permutas.

Podrán solicitarse permutas entre dos trabajadores, siempre que cuenten con una antigüedad de un año de servicio; que las plazas a permutar sean de la misma categoría que a ambos trabajadores les falten más de 5 años para alcanzar la edad reglamentaria para la jubilación voluntaria, no pudiendo solicitar una nueva permuta hasta transcurridos 2 años de la concesión de la anterior. Las permutas no darán derecho a indemnización, y compete a la Dirección de personal de la empresa la autorización de las permutas que se soliciten, notificándose al Comité de empresa.

Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los puntos siguientes:

Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia; se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o quienes ostenten cargos electivos a nivel autonómico o estatal en las organizaciones Sindicales más representativas. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo. Y deberá darse la reincorporación dentro de los siguientes 30 días naturales a la solicitud de ingreso.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Excedencia voluntaria.

Podrán solicitarla los trabajadores con al menos un año de antigüedad, teniendo derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde la reincorporación en la empresa. El trabajador excedente voluntario conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa.

ARTÍCULO 9 bis.- TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS: GARANTÍA DE OCUPACIÓN Y NORMAS SOBRE DEL LLAMAMIENTO.

En cuanto a la ocupación para los trabajadores fijos discontinuos se les garantiza un mínimo de ocupación anual, a todos ellos, de siete meses de forma ininterrumpida. No obstante lo anterior, los trabajadores fijos discontinuos que sean contratados en su primer llamamiento para sustituir trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivadas de cualquier tipo de contingencia, podrán ver interrumpido su contrato de trabajo sin perjuicio de la garantía de ocupación prevista anteriormente.



En relación al llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se procederá a llamar en primer lugar por el orden derivado de la más antigüedad en la empresa y puesto de trabajo. El mismo criterio se seguirá respecto de aquellos trabajadores que superen el período de ocupación garantizado y sigan prestando sus servicios dentro del año correspondiente.

ARTICULO 10º.- GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES. El personal de plantilla quedará clasificado en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 0

Personal Técnico.

Grupo Profesional 1

Personal Administrativo.

Grupo Profesional 2

Personal de Estaciones.

Grupo Profesional 3

Personal de Movimiento.

Grupo Profesional 4

Personal de Talleres.

Grupo Profesional 5

Personal de Vías y Obras.

Grupo Profesional 6

Personal Auxiliar.

a) Personal técnico con los siguientes puestos de trabajo:

1.-Ingeniero, Licenciado y Jefes de Servicio.

2.-Técnico de grado medio.

3.-Auxiliar técnico.

b) Personal Administrativo con los siguientes puestos de trabajo:

1.-Jefe de Administración.

2.-Oficial Administrativo de 1ª.

3.-Oficial Administrativo de 2ª.

4.-Auxiliar Administrativo.

c) Personal de estaciones con los siguientes puestos de trabajo:.

1.-Jefe de Estación – Operador C.T.C.

2.-Factor autorizado. Jefe de estación 2ª.

3.-Encargado de apeadero.- Capataz de maniobras, Taquillero.

d) Personal de Movimiento con los siguientes puestos de trabajo:

1.-Jefe de Movimiento.

2.-Maquinista Principal.

3.-Agente de tren.

e) Personal de Talleres con los siguientes puestos de trabajo:

1.-Contra maestre.

2.-Jefe de Equipo ajustador - montador. (antes Jefe de equipo)

3.-Oficial de oficio ajustador - montador. (antes oficial 1ª)

4.-Oficial de oficio de entrada ajustador montador.(antes oficial 2ª)

5.-Especialistas de Talleres. Almacenero.





f) Personal de Vías y Obras con los siguientes puestos de trabajo:

- 1.-Jefe de Vías y Obras.
- 2.-Capataz de Vías y Obras.
- 3.-Operador principal maquinaria de vía
- 4.-Operador maquinaria de vía
- 5.-Obrero de 1ª.
- 6.-Especialista de Vías y Obras.
- 7.-Peón.

g) Personal auxiliar para todos los servicios con el siguiente puesto de trabajo.

- 1.-Aprendiz.

Las letras, a), b), c), d), e), f), y g) se corresponden a los Grupos profesionales 0, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 y todo ello con independencia de lo previsto en el ANEXO IV del presente Convenio Colectivo en cuanto a los Puestos de Trabajo a efectos salariales

FUNCIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

PERSONAL TÉCNICO.

1.-*Ingeniero o Licenciado.*- Es el que en posesión del título correspondiente, expedido o reconocido por el Estado, desempeña funciones propias de su título profesional.

2.-*Jefe de servicio.*- Es el que orienta y dirige cualquier servicio de explotación con plena iniciativa y responsabilidad para desarrollar órdenes de la Comisión Ejecutiva, incluso en cometidos de especial trascendencia y dificultad.

3.-*Técnico de Grado Medio.*- Es el que en posesión del título calificado oficialmente de grado medio es contratado por la Empresa para desempeñar funciones para las que le habilita su título y las desempeña.

4.-*Auxiliar Técnico.*- Es el que a las órdenes del jefe de servicios y con habilitación suficiente, proyecta o detalla los trabajos que se le encomienden, ejecutando croquis, planos y despieces de éstos, realiza asimismo, cuando se le ordene, funciones de delineante.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Sección de administración.- Es el que, bajo la dependencia directa de la Comisión Ejecutiva, desempeña con iniciativa y responsabilidad todas las funciones propias de la organización administrativa de la Empresa.

Oficial Administrativo de 1ª.- Constituyen este puesto de trabajo los agentes que, con adecuados conocimientos técnicos y prácticos, desarrollan normalmente, con la debida perfección y consiguiente responsabilidad, trabajos que requieran propia iniciativa, tales como conocimiento de los preceptos reglamentarios, preparación de los expedientes para resoluciones que precisen cálculos, liquidaciones o redacción de informes, confección de documentos de ago, estados comparativos, créditos, bancos, facturación y trabajos análogos, nóminas y seguros sociales.

Oficial Administrativo de 2ª.- Constituyen este puesto de trabajo los agentes que, con adecuados conocimientos técnicos y prácticos bajo las órdenes directas del jefe de negociado o en su caso el oficial 1ª, realizan trabajos propios de administración y las funciones propias del manejo de un ordenador.

Auxiliar Administrativo.- Corresponden a este puesto de trabajo los que con conocimientos generales de carácter administrativo, ayudan y ejecutarán a las órdenes de sus superiores en trabajos tanto de ejecución como de verificación, tales como de ficheros y archivos, tramitación de expedientes, correspondencia, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes incluida la mecanografía.

PERSONAL DE ESTACIONES.

Jefe de Estación de 1ª y 2ª.- Forma esta categoría el agente que ejerce el mando en una estación, y en su desempeño organizan, dirigen e intervienen directamente con responsabilidad propia. Dirigen todas las funciones de circulación, composición y maniobras de trenes, taquillas, contabilidad, reclamaciones, relaciones comerciales, relaciones públicas, información al público, estadística, control y reparto de material y nombramiento y control del personal.

Factor.- Es el agente que podrá realizar todas las funciones de control tanto de material, maniobras, circulación y pasajeros. Podrá estar al cargo de apeaderos y apartaderos, siendo en este caso el jefe nato de la dependencia. Podrá sustituir a los jefes de estación cuando no hay agente de este cargo durante su turno, así como en ausencias circunstanciales de los mismos, siguiendo las directrices que reciba.



Taquillero.- Es el agente que desempeña el servicio de taquillas, exclusiva o preferentemente según el volumen de viajeros de la estación respectiva.

Capataz de Maniobras.- Es el agente que a las órdenes directas del jefe de estación o apeadero, así como de factor autorizado, dirige y ejecuta maniobras para la formación y descomposición de trenes, clasificación de vagones y otras complementarias. Tiene a su cargo con responsabilidad propia, cabinas de enclavamientos o similares, siendo encargado del manejo de las mismas para su accionamiento.

Vigilante.- Forman este puesto de trabajo los agentes que en las dependencias de la empresa o donde se enclaven los bienes de ésta, están encargados de la vigilancia.

PERSONAL DE MOVIMIENTO Y CIRCULACIÓN.

Jefe de Movimiento.- Se integran en esta categoría los agentes que tienen a su cargo la instrucción, formación y vigilancia de la correcta ejecución del servicio por el personal de movimiento. La organización y control del trabajo, cuidando de la adecuada utilización del personal y los materiales y equipos, así como la debida conservación y mantenimiento de las instalaciones, la organización y vigilancia de los trabajos en la línea en caso de accidente. La comprobación del estado de servicio y funcionamiento correcto del material motor, engrase y correcta aplicación y seguimiento de la normativa de transportes como de la ley de policía ferroviaria y régimen de seguridad y circulación interior.

Acompañará en los viajes de comprobación y durante la marcha efectuará todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios auxiliares. Debiendo parar un informe de todas las anomalías detectadas o en su caso de conformidad para el servicio, al Jefe de Servicios.

Maquinista principal: Es el agente autorizado para la conducción de trenes y tranvías que tiene a su cargo el funcionamiento, manejo y conducción de los mismos así como su engrase y entretenimiento, y las reparaciones en ruta de las averías que se produzcan en los mismos, siempre que sea posible con los medios de que se dispone. Inspeccionará los automotores al principio y final del trayecto. Controlará y vigilará la marcha del tren/tranvía, dando cuenta de las anomalías detectadas en las agujas, señales, instalaciones fijas, etc., cumplimentando el correspondiente parte de avería y/o comunicándolo al Jefe de Estación o Centro de Control. Estará atento a las señales o indicaciones que le realicen los agentes que regulen el tráfico vial y a todas las señales y normas que afecten la circulación y a las disposiciones del régimen de circulación y normativa regular de transporte.

Por extensión, gozará igualmente de idéntica condición cualquier persona debidamente autorizada para la conducción de trenes y tranvías, cuando realice las tareas propias del maquinista principal.

Agente de tren: Es el agente que tiene a su cargo la comprobación de los títulos de viaje correspondientes y que expende billetes en ruta y percibe su precio. Responde de la buena marcha del convoy y ejerce la vigilancia y policía para el buen uso de los coches de viajeros y para el debido cumplimiento de las prescripciones reglamentarias sobre los mismos. En caso de que sea preciso realizar maniobras, en las frecuencias Sóller-Puerto de Sóller y Puerto de Sóller-Sóller, tomará a su cargo la dirección y ejecución de dichas maniobras. Realiza los trabajos burocráticos directamente derivados de sus funciones (rendimiento de cuentas de sus recaudaciones, diagramas de ocupación de trenes, etc.); facilita a los viajeros las informaciones pertinentes referentes a los itinerarios, horarios, enlaces, paradas en ruta no previstas, etc.

Dará la señal correspondiente después de cada una de las paradas. Deberá efectuar el cambio de sentido de orientación de los asientos en función del sentido de la marcha.

PERSONAL DE TALLERES Y LINEA AEREA

Contramaestre.- Es el que dirige y controla la producción del taller. Deberá conocer y mantener actualizadas las colecciones de normativas (previa entrega de las mismas por parte de la empresa, así como las variaciones correspondientes), especificaciones y fichas técnicas, planos e instrucciones relativos a los trabajos encomendados y cuidar de su conocimiento y aplicación por el personal a sus órdenes. Tendrá a su cargo a oficiales, especialistas, peones y aprendices.

Jefe Equipo Ajustador Montador (Antes Jefe de Equipo).- Es el que, con pleno dominio de un oficio, realiza su cometido y al propio tiempo dirige y vigila un grupo de Oficiales, Ayudantes o Especialistas, ocupados en trabajos convergentes a una tarea común.

Oficial de Oficio ajustador-montador (Antes Oficial 1ª).- Es el agente que con plena responsabilidad y dominio completo teórico y práctico, del oficio realiza tareas complementarias, necesarias para ejecutar el trabajo propio de su especialidad o de otra que no requiera conocimientos superiores. Trabaja en dependencia jerárquica de un contramaestre, debiendo manejar las herramientas, máquinas y desempeñar las distintas tareas propias del mismo.



Oficial de Oficio de entrada ajustador-montador (Antes Oficial 2º).- Podrá realizar las mismas funciones que el oficial de 1ª, no obstante, se procurará, en la medida de lo posible, que las tareas encomendadas sean de menor complejidad que las asignadas al oficial de 1ª.

Especialista de Talleres.- Es el agente que procedente del puesto de trabajo de aprendiz o formante, que mediante la práctica una o varias labores relativas a un oficio o requeridas para el entretenimiento y cuidado de máquinas semiautomáticas o determinantes de un proceso sencillo de producción, obtienen rendimientos correctos.

Almacenero.- Es el que al frente de un almacén atiende al despacho de pedidos, a recepción de mercancías y además registra en libros o estadillos el movimiento de sus entradas y salidas de almacén, redacta los correspondientes partes a las oficinas de control indicando origen o destino de las mercancías y calcula precios en función de los gastos aplicables, mermas, etc.

PERSONAL DE VÍAS Y OBRAS.

Jefe de Sección de Vías y Obras.- Es el agente que, con sujeción a órdenes superiores, ejerce mando a una o varias secciones sobre el personal adscrito a vías y obras e instalaciones fijas; tiene a su cargo el material adscrito a dicho servicio y la conservación, tendido, construcción o desguace de la vía, y dirige asimismo la realización o demolición de obras o edificios.

Capataz de Vías y Obras.- Integran esta categoría los agentes que, en una sección de vías y obras, ejercen el mando del personal; dirigen la conservación de la vía, instalaciones fijas, obras y edificios; colaboran en la preparación y controlan el cumplimiento de los programas de conservación; cuidan de los talleres, almacenes, maquinaria, útiles y materiales; dirigen las obras que se les encomienden y vigilan la ejecución de todas las que se realicen en su sección, aunque no le estén concretamente atribuidas, y muy especialmente aquellas que afecten a la seguridad de la circulación.

Operador principal de maquinaria de vía.- Cuyas funciones son análogas a las del Operador de Maquinaria de Vía diferenciándose de este en que manejan las máquinas de mayor complejidad y sofisticación y que están capacitados para el manejo de, al menos, tres máquinas de distinto cometido.

Operador maquinaria de vía.- Tiene a su cargo el manejo, entretenimiento y conducción de una máquina pesada de vía. Debe estar autorizado para la circulación. Además conocerá las posibles causas de las averías más frecuentes de las máquinas y deberá repararlas, si es posible, para llevar a cabo, al menos, el apartado de la máquina en la estación más próxima. Revisará la máquina al final de cada jornada de trabajo, dando cuenta de las anomalías que observe a sus inmediatos superiores.

Obrero Primera.- Se incluyen en esta categoría los agentes que, estando capacitados para ejecutar toda clase de operaciones en la vía, participan activamente en el trabajo de la brigada, incluido el empleo de maquinaria, y además colaboran con el capataz y le sustituyen en sus ausencias.

Obrero especializado.- Comprende esta categoría a los agentes que ejecutan trabajos relacionados con la vía, efectuando operaciones dirigidas por un superior que requieran cierta especialización. Podrán tener a su cargo la custodia y servicio de pasos a nivel.

Peón.- Son los denominados obreros de vía, cuyas funciones consisten básicamente en descubrir la vía, reparto y limpieza de balasto, carriles, traviesas, y pequeño material en los lugares señalados, excavación, desmonte, apertura de zanjas, limpieza de cunetas y vigilancia en pasos a nivel o puntos especiales.

PERSONAL AUXILIAR PARA TODOS LOS SERVICIOS

Aprendiz o formante.- Estos agentes realizarán tareas propias de formación, y deberá pactarse un acuerdo con la empresa para su posterior regulación, estándose por ello a lo que la reglamentación legal establece para este tipo de contrato.

ARTÍCULO 11º.- FORMACIÓN. Las parte, conscientes de la importancia que la Formación profesional representa tanto para la adaptación de los recursos humanos a las situaciones cambiantes del sistema productivo en permanente evolución, como para la potenciación y desarrollo de las oportunidades personales y profesionales de los trabajadores acuerdan:

PRIMERO.- Será función de la Comisión Paritaria del Convenio la de entender en general de todos los asuntos relacionados con la Formación Profesional en el Ferrocarril de Sóller y fundamentalmente los siguientes:

- a) Llevar la iniciativa en la detección de necesidades de formación, priorizándolas y acordándolas.
- b) Conocer los Planes de Formación del Ferrocarril de Sóller y los resultados de su evaluación.
- c) Preparar los objetivos, contenidos, actividades, metodología y material de los nuevos Planes de Formación.



d) Definir criterios objetivos para la selección de aspirantes a los distintos cursos en función de la naturaleza de los mismos, y verificar que estos criterios se cumplen.

e) Participar en la ejecución del Plan y su seguimiento periódico.

f) Realizar su evaluación final.

g) Desarrollar la normativa vigente en relación con los permisos individuales de Formación.

h) La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo será la encargada de vigilar la no discriminación en las relaciones laborales y velar por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el seno de la empresa FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A., y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

SEGUNDO.- Para que la Comisión Paritaria pueda ser más operativa, la Empresa asumirá las funciones de:

a) Desarrollar los instrumentos de detección de necesidades de formación.

b) Determinar las prioridades de acción de acuerdo con los objetivos estratégicos.

c) Elaborar los módulos formativos centrados en los conceptos comunes: Técnicos organizativos y culturales; desarrollar las guías didácticas correspondientes a esos módulos.

d) Elaborar los instrumentos de evaluación de los cambios reales que originan en los individuos, organización y cultura, las acciones de formación realizada.

TERCERO.- La Dirección de personal del Ferrocarril de Sóller elaborará anualmente su previsión de necesidades formativas que presentará a la Comisión Paritaria para su discusión, priorización y establecimiento de criterios para la selección de asistentes.

CUARTO.- Se establecen tres tipos de formación:

1.- Para el puesto de trabajo. A realizar dentro de la jornada laboral.

2.- Para la promoción profesional: A realizar fuera de la jornada laboral, con el soporte documental elaborado al efecto y reservándose un porcentaje de cursos en los que se facilitará la asistencia a cualquier agente del Ferrocarril de Sóller que lo solicite y a su vez sea seleccionado.

3.- Para el reciclaje profesional: A realizar dentro de la jornada laboral, reservándose un porcentaje de cursos destinados a fomentar la seguridad en la circulación, tanto en lo que respecta a mandos como a distintos agentes que intervienen en la circulación.

QUINTO.- Ambas partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continuada, declarando que éste desarrollará sus acuerdos en el ámbito funcional del presente Convenio.

ARTÍCULO 12º.- PRENDAS DE TRABAJO. La empresa facilitará a los trabajadores las siguientes prendas, siguiéndose el criterio de devolución de la prenda usada a cambio de la nueva.

a) Talleres:

Verano: 4 camisas, dos pantalones.

Invierno: chaleco de abrigo, dos monos, 2 jerséis gruesos, 2 camisas y botas.

Los trabajadores que realicen trabajos en la línea aérea tendrán a su disposición 1 anorack.

b) Vías y Obras:

Verano: 4 camisas y 2 pantalones.

Invierno: chaleco de abrigo, 2 monos, 2 camisas, 2 jerséis, 1 traje de agua anorack, botas agua y botas de seguridad.

c) Capataces de maniobra y personal de Estaciones:

Verano: 4 camisas, 2 pantalones y zapatos.

Invierno: chaleco de abrigo, 2 chaquetas y 2 pantalones, 2 camisas, 2 jerséis, zapatos, botas de agua, anorack y traje de agua.

d) Cobradores y Revisores:

Verano: 2 pantalones, 4 camisa y zapatos.

Invierno: 2 pantalones, 3 camisas, zapatos, 2 jerséis, chaquetón y traje agua, botas de invierno.

e) Maquinistas y Conductores:

Verano: 4 camisas, 2 pantalones y zapatos, camisas, 2 jerséis, anorack y zapatos.

Invierno: 2 pantalones, 3 camisas, 2 jerséis, anorack y botas de invierno.

Cuando corresponda, se formará una comisión compuesta por Empresa y el Comité para la adquisición de prendas.

CAPITULO III.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 13º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES. La empresa informará al Comité de Empresa previamente a la adopción de incoación de expediente a los trabajadores en los casos de falta laboral grave, muy grave.

Se reputa como falta cualquier acción y omisión que implique quebranto de disposiciones legales vigentes de carácter laboral, y especialmente de las contenidas en este artículo.

Las faltas se clasifican en cuatro grupos: leves, menos graves, graves y muy graves. Esta clasificación corresponde a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del Agente.

Se consideran faltas leves:

- Las de puntualidad en servicios distintos a los de estaciones de movimiento.
- La incorrección en las relaciones con los usuarios, las de policía y otras análogas.
- No fichar la entrada o salida del puesto de trabajo cuando así estuviese dispuesto.
- De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al puesto de trabajo inferior a diez minutos, durante el período de un mes.
- Faltar al trabajo sin justificación durante una o media jornada en un plazo de un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- Atender asuntos particulares durante la jornada.
- Utilizar indebidamente o para fines personales injustificados los equipos o teléfonos de la Empresa.

Se incluyen entre las menos graves:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a diez minutos.
- La utilización de equipos, móviles, radios, que no formen parte de los equipos de comunicación o conducción de la explotación, etc., para distracción personal durante el servicio y que no ponga en peligro la seguridad del mismo.
- La discusión violenta durante el servicio con agentes de igual o inferior categoría.
- La alegación de causas falsas para obtener licencias.
- Las faltas de limpieza e higiene del personal de estaciones y movimiento.
- Aceptar cualquier clase de retribución por realizar servicios propios del cargo.
- La demora o falta de diligencia en la ejecución de cualquier trabajo, con escasa repercusión en el servicio.
- La falta de cuidado en el uso del material y los locales de trabajo general.

Se estimarán como faltas graves:

- La simulación de enfermedad.
- La embriaguez no habitual durante el servicio.
- La de puntualidad que produzca retrasos en los trenes.
- Las agresiones físicas o verbales de cualquier orden al personal de igual o inferior categoría o a los usuarios, las discusiones violentas con estos últimos.
- La negligencia o imprudencia no comprendida en el grupo siguiente.
- La eventual y voluntaria disminución en el rendimiento.
- La utilización por tercera persona de billetes o pases cedidos exclusivamente a los Agentes o a sus familiares.
- No utilizar el uniforme, accesorios, herramientas, enseres o equipos de protección y seguridad designados por la empresa para el desarrollo de cada actividad y no mantenerlo en buen estado de conservación o limpieza.
- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes, sin causa justificada.





- La simulación de enfermedad o accidente o la simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- Entregarse a juegos u otras distracciones durante el servicio, que puedan afectar al buen funcionamiento de este.
- Fumar en lugares donde estuviese prohibido.
- La desobediencia en materia de consignas o circulares, especialmente en lo referente a tráfico y circulación de trenes y tranvías, que no conlleve perjuicio para un tercero.
- La reiteración de faltas a lo dispuesto sobre jornada y demás, de semejante importancia.

Se reputan faltas muy graves:

- La embriaguez habitual o la meramente repetida durante el servicio.
- Los robos, estafas o desfalcos; aceptar recompensas que impliquen deslealtad, alteración del servicio o inmoralidad manifiesta.
- La imprudencia, negligencia o abandono del servicio cuando afecten a la regularidad o seguridad de aquel.
- La agresión física o verbal a superiores y la desobediencia a los mismos cuando ésta produzca peligro a la seguridad de la circulación.
- La disminución continuada en el rendimiento o la incitación para que la cometan otros agentes.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- La falta de respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y clientes, comprendidas las ofensas físicas o verbales de índole sexual.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajador, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
- La imprudencia en acto de servicio la no aplicación o el incumplimiento de circulares si implica riesgo de peligro o accidente para los compañeros, clientes o bienes de la Empresa.
- Hacer desaparecer, utilizar o causar desperfectos de importancia en el material, enseres, equipos y otros instrumentos de trabajo o en las instalaciones y edificios de la Empresa, que podrá repercutir el daño al trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad exigible y de la calificación de la falta como muy grave.
- El estar en posesión efectiva de algún objeto o material de la Empresa, y en general, de algún otro trabajador o de los propios clientes, sin causa justificada para ello.
- El abuso de autoridad por los Jefes, y en general, los actos u omisiones maliciosas de los agentes que perturben la normal aplicación de las disposiciones vigentes sobre el trabajo.
- La reiteración de faltas dentro del mismo grado en el periodo de un año podrá motivar su clasificación en el inmediato de mayor rigor.

Asimismo se tendrán en cuenta, para la calificación de faltas, las circunstancias atenuantes o agravantes de la responsabilidad de los inculcados, considerando siempre su conducta anterior.

Las sanciones se clasifican en principales y accesorias:

Las principales son:

Por faltas leves: Amonestación privada y carta de censura.

Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días y traslado de destino, pero no de residencia.

Por faltas graves: Postergación para el ascenso hasta un plazo máximo de cinco años, traslado de destino y residencia y suspensión de empleo y sueldo desde quince días a un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses, pérdida temporal o definitiva de la categoría y despido.

Se anotarán en el expediente personal de cada agente las sanciones que se le impongan por faltas muy graves, graves, menos graves o por reincidencia en falta leve; se anularán tales notas cuando no incurra el agente en falta de la misma clase durante cuatro, tres y dos años y durante tres, meses, según la importancia de la falta anotada y su clasificación en el grupo correspondiente, y una vez transcurridos los plazos señalados podrá solicitarse el antiguo destino o residencia, con ocasión de vacantes y con sujeción a los preceptos reglamentarios.

Las sanciones accesorias por faltas graves o muy graves consistirán en indemnización de daños a la Entidad o, en su caso, a los usuarios, pero siempre a través de la Entidad.

Salvo en los casos de faltas leves, será preceptivo instruir un expediente sumario al inculcado, al que se le presentará el oportuno pliego de cargos, concediéndole un plazo de cinco días para contestarlo y ofrecer las pruebas que estime pertinentes en su descargo. El plazo de tramitación de estos expedientes nunca excederá del mes. En los casos de faltas muy graves se faculta a la empresa para imponer, como medida previa y con carácter provisional, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure la tramitación del expediente.

TÍTULO SEGUNDO.- RÉGIMEN SALARIAL**CAPÍTULO I.- DE LAS RETRIBUCIONES**

ARTÍCULO 14º.- TABLA SALARIAL. La tabla salarial que será de aplicación a partir de día 1 de enero de 2018, será la que figura en el anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 15º.- REVISIÓN SALARIAL.- Durante el segundo año de vigencia del Convenio y a partir de día 1 de enero de 2019, y sobre los salarios vigentes en dicha fecha se pacta un incremento correspondiente al I.P.C del año 2018, más un punto y en el tercer y último año de vigencia del Convenio y a partir de día 1 de enero de 2020, los salarios que estuvieran en vigor en dicha fecha sufrirán un incremento del I.P.C del año 2019, más un punto y medio.

ARTÍCULO 16º.- ANTIGÜEDAD. La escala de antigüedad establecida por el presente Convenio Colectivo, para los trabajadores que en la entrada en vigor del mismo estén en plantilla, será la que figura en el Anexo I de este documento.

No obstante lo anterior, los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a día primero de enero de 2002, no devengarán, en ningún caso, complemento económico por antigüedad. A tal efecto, dichos trabajadores percibirán, en la fecha que ingresen, un incremento de 1 % sobre los salarios base establecidos en la Tabla Salarial que figura en el Anexo I.

ARTÍCULO 17º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos Pagas Extraordinarias al año, la de Julio y la de Navidad, consistentes ambas en treinta días de salario base más antigüedad y pluses de Puesto de Trabajo que, en cada caso, puedan corresponder. Dichas pagas se abonarán el 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

PAGA DE BENEFICIOS. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán una paga extra en concepto de Beneficios.

La citada paga consistirá en el importe de treinta y cinco días de salario base más la antigüedad y el plus de Puesto de Trabajo que, en cada caso, pueda corresponder. Dicha gratificación extraordinaria se abonará prorrateada en doceavas partes.

PAGA DE PRODUCTIVIDAD.- Para el ejercicio 2018, se establece una paga de productividad consistente en un porcentaje equivalente a la diferencia entre el I.P.C correspondiente al año 2017, más dos puntos y medio y el porcentaje de incremento sobre los ingresos que, en su caso, se hubieran producido en dicho ejercicio en la empresa, respecto del ejercicio anterior, es decir, 2017 respecto a los ingresos, en su caso, año 2016 y todo ello siempre con un tope máximo de un 5% de porcentaje.

Para el ejercicio 2019, se establece una paga de productividad consistente en un porcentaje equivalente a la diferencia entre el I.P.C correspondiente al año 2018, más dos puntos y medio y el porcentaje de incremento sobre los ingresos que, en su caso, se hubieran producido en dicho ejercicio en la empresa, respecto del ejercicio anterior, es decir, 2018 respecto a los ingresos, en su caso, año 2017 y todo ello siempre con un tope máximo de un 5% de porcentaje.

Para el año 2020, se establece una paga de productividad consistente en un porcentaje equivalente a la diferencia entre el I.P.C. correspondiente al año 2019 más tres puntos y el porcentaje de incremento sobre los ingresos que, en su caso, se hubieran producido en dicho ejercicio en la empresa, respecto del ejercicio anterior, es decir, 2019, respecto a los ingresos, en su caso, año 2018 y todo ello siempre con un tope máximo de un 5% de porcentaje.

El porcentaje resultante, en su caso, de los indicados ejercicios se aplicará sobre el salario base bruto anual correspondiente a cada trabajador de acuerdo con su puesto trabajo.

El abono de la paga por productividad, de devengarse, se hará efectiva en los meses de abril o mayo siguiente al cierre de cada ejercicio.

ARTÍCULO 18º.- PRIMAS Y QUEBRANTO DE MONEDA.

a) *Prima de Trabajo en Sábado y Domingo.*- Los trabajadores que estén nombrados para la realización de servicios en Sábado y Domingo, tendrán derecho a percibir la Prima que se establece en el Anexo II del presente Convenio.

b) *Quebranto de moneda.*- Los empleados que ejerzan funciones de cajeros, cobradores, Taquilleros, recaudación en ruta, y que sean responsables de manejo o custodia de dinero en efectivo u otras análogas de forma regular, la percibirán, en concepto de quebranto de moneda, anualmente, según tablas del anexo I. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente sustituyan a los empleados mencionados por enfermedad, vacaciones u otras causas, así como los que ocasionalmente realicen estas funciones por razones de tipo organizativo, percibirán la parte proporcional mientras realicen las funciones mencionadas.

Dichas cantidades serán abonadas por anualidades vencidas en un único pago y dentro de la primera quincena del mes de Marzo del año siguiente.





ARTÍCULO 19º.- DIETAS. Las dietas se abonarán por igual a todo el personal, estableciéndose la cantidad de 14,84.- Euros, por comida. Dichas dietas se tendrá derecho a percibir en los siguientes casos:

- 1.- Cuando se realice la jornada partida, de mañana y tarde, y el agente no disponga como mínimo de una hora, entre turno y turno.
- 2.- Cuando por necesidades del servicio el agente tenga que efectuar la comida fuera de su centro de trabajo.
- 3.- Cuando se vea prolongada su jornada laboral, por causas no previstas, en más de una hora efectiva de trabajo, siempre y cuando esta prolongación coincida con los tiempos dedicados a las comidas.

ARTÍCULO 20º.- KILOMETRAJE. Los desplazamientos efectuados por el personal, para la realización de funciones propias e inherentes a su categoría profesional, utilizando vehículo propio, al margen de considerar el tiempo como efectivo de trabajo, se abonarán a razón de 0'37.- Euros, por Kilómetro

ARTÍCULO 21º.- TRABAJOS NOCTURNOS. Los trabajos nocturnos se prestarán por la necesidad organizativa de la empresa de realizar trabajos específicos y cuya realización en turno diurno pudieran producir alteraciones o impidan la normal prestación del servicio.

Se entiende por trabajo nocturno, todo aquel que, no siendo el habitual, se realice entre las 22 horas y las 6 horas, en el periodo comprendido entre el día 1 de Noviembre y el 31 de marzo en temporada de invierno.

Se entenderá por temporada de verano el periodo comprendido entre el 01 de Abril hasta el 31 de Octubre correspondiéndole al resto la temporada de invierno.

Cuando se realicen jornadas de trabajo en régimen nocturno, si éstas se realizan en temporada de verano serán de siete horas efectivas y si fueran en invierno serán de seis horas. El valor de estas horas será el que figura en el Anexo del cuadro de Salarios.

Para los casos en que se realice la jornada citada en el interior de los túneles uno, dos, tres, quinientos, siete, ocho y mayor (designados desde la estación de Sóller) ésta será de seis horas en invierno y siete en verano.

ARTÍCULO 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. Ambas partes acuerdan lo siguiente:

- a) Total supresión de las horas extraordinarias con carácter ordinario.
- b) Realización exclusiva de horas derivadas de fuerza mayor, que vengan exigidas por la reparación de siniestros, averías, emergencias, etc.
- c) La Empresa y el Trabajador de mutuo acuerdo podrán compensar las horas realizadas, por su equivalente en tiempo libre o su percibo en metálico. En el supuesto de que se opte por la equivalencia en tiempo libre éste deberá de guardar siempre la proporción del recargo sobre la hora ordinaria.

El valor hora extra, para la vigencia del presente Convenio Colectivo será el que se fija el Anexo I.

La realización de horas extras se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregándose una copia del resumen mensual al trabajador y a los representantes de los trabajadores, especificando las causas que motivaron la realización de éstas, así como el sistema de retribución aplicado para el abono de las mismas.

ARTÍCULO 23º.- GUARDIA DE TALLERES. La guardia de talleres tendrá la consideración de Descanso no Disfrutado. La guardia en día festivo se compensará en los términos previstos en el artículo 30 del presente Convenio.

La jornada de Guardia será de 7 a 14 horas, el resto de la jornada el agente estará localizable mediante una emisora o teléfono móvil, de la que le dotará la Empresa, y en caso de ser requerido el tiempo utilizado será valorado como hora extra. Por dicha disponibilidad percibirá el plus de guardia que figura en el anexo III del presente convenio.

Dichas guardias serán realizadas por los agentes que ostenten el Puesto de Trabajo de Oficial 1ª del Personal de Talleres, definida en el Artículo 10 del presente Convenio.

ARTÍCULO 24º.- DISPONIBILIDAD. Se abonarán 78,58.- Euros, mensuales en concepto de disponibilidad por estar los agentes a disposición de la empresa durante 7 días libres al año. Esta disponibilidad se efectuará causada por ausencias o necesidad de realizar los servicios, en estos casos el descanso entre jornadas se podrá reducir a 9 horas.

Los Agentes afectados percibirán la cantidad de 12,91.- Euros, por cada día de disponibilidad efectiva.





La empresa compensará la disponibilidad efectiva mediante el descanso equivalente a los días dispuestos, dentro de los 45 días siguientes a la realización del trabajo, y añadiéndolo al descanso reglamentario.

Para el caso de que por necesidades del servicio no pudiera disfrutarse la disponibilidad antes citada, se abonará de forma proporcional en base al cálculo sobre el concepto de día franco no disfrutado.

Estos llamamientos, en la medida de lo posible se realizarán de forma rotatoria y notificados mensualmente al Comité de Empresa.

CAPITULO II.- TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTÍCULO 25º.- JORNADA. La duración máxima de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, lo que supone un cómputo anual de 1.526 horas efectivas.

La jornada habitual de trabajo será de siete horas diarias, durante cinco días a la semana.

Respecto de la jornada para el personal de talleres será, de lunes a viernes de 7 a 14 horas.

A todos los efectos se computará como tiempo efectivo de trabajo el destinado a reserva y espera. En todo caso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

La jornada habitual en la empresa será la continua. Debido a las especiales características de los servicios que la empresa tiene que prestar, determinados servicios se realizarán con jornada partida, y en consecuencia se adecuarán los turnos para cubrir los mismos.

En los casos que se tenga que realizar dicha jornada se seguirán los siguientes criterios:

a) Jornada de cuatro y tres o tres y cuatro, mediando un descanso entre la mañana y la tarde una hora como mínimo y dos como máximo.

ARTICULO 25º BIS.- RÉGIMEN DE TURNOS. Aquellos turnos en que principalmente se realice la mayor parte de la jornada en los servicios de tren, serán asignados a aquellos agentes que antes del 1/02/2015, venían ostentando el puesto de trabajo de agente de tren y maquinista principal, teniendo en cuenta y valorando las necesidades reales sobre la adaptación a las frecuencias de tren y tranvía.

Aquellos turnos en que principalmente se realice la mayor parte de la jornada en el tranvía, serán asignados a aquellos agentes que antes del 1 /02/2015, venían ostentando el puesto de trabajo de auxiliar de tren y maquinista de tracción eléctrica, y que en su momento cedió su preferencia a pasar al tren, teniendo en cuenta y valorando las necesidades reales sobre la adaptación a las frecuencias de tren y tranvía.

ARTÍCULO 26º.- TIEMPO DE DESCANSO. Los agentes que efectúen la jornada continuada y que no dispongan, por necesidades del servicio, de tiempo efectivo de interrupción para la merienda que, en todos los casos se efectuará en las dependencias o instalaciones de la empresa, en periodo de trabajo efectivo superior a cinco horas, percibirán la cantidad de 11,60.- Euros. A estos efectos, se considerará que no se dispone del tiempo efectivo indicado cuando no se pueda disfrutar de 30 minutos para dicha merienda dentro del período que pueda transcurrir entre las 8 horas a las 10 horas y de las 17 horas a las 19 horas.

ARTÍCULO 27º.- CUADROS HORARIOS. Los cuadros horarios de los turnos a realizar se publicarán con una antelación de 15 días, siendo notificado de los mismos previamente al Comité de empresa.

ARTÍCULO 28º.- VACACIONES. El personal tendrá derecho a disfrutar veintiocho días laborables de Vacaciones por año.

Cada trabajador disfrutará de un mes de vacaciones completo entre los meses:

Sección de circulación/movimiento y Estaciones.

En temporada baja: del 1 de Noviembre al 28 de Febrero.

Sección de Talleres, infraestructuras y mantenimiento.

En temporada baja: del 01 de Mayo al 31 de Octubre.

Los restos de vacaciones hasta completar la totalidad de las mismas, se disfrutarán en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

Los meses correspondientes al disfrute de vacaciones de ambos periodos, se designarán de forma equitativa y rotativa entre todos los agentes.

El inicio del periodo de vacaciones será siempre inmediatamente posterior al descanso semanal.





Anualmente se procederá a la planificación de las vacaciones, procediendo a la elaboración de los calendarios de cada uno de los servicios de común acuerdo entre Empresa y Representación Laboral de acuerdo con los criterios que se establece en los apartados anteriores y a lo dispuesto en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha planificación y elaboración del calendario anual de vacaciones se expondrá de forma que los agentes conozcan como mínimo con dos meses de antelación la fecha del inicio de sus vacaciones.

La retribución durante las vacaciones será la misma que viniese devengando en el momento de empezar a disfrutarlas. El trabajador que con carácter normal venga percibiendo primas o cualquier otro sistema de incentivo, percibirá durante el período de vacaciones el promedio de lo que venía obteniendo en los últimos tres meses, excepto los conceptos de indemnizaciones por comida, dietas y bocadillo.

Los antiguos Agentes de Tren (Antes interventores en ruta) y que así figuraban en los Convenios Colectivos anteriores antes de que se produjera, con la firma del presente Convenio Colectivo, la unificación de las categorías profesionales correspondientes a los puestos de trabajo 3 y 4 del grupo profesional de Personal de Movimiento relativos a los cobradores de tranvía, dispondrán a título de condición más beneficiosa y "ad personam", tal y como venían teniendo, de una bolsa de cinco días al año a disfrutar como vacaciones. Los trabajadores afectados son, de forma exclusiva, Fabián Cañavate Jorquera, Jaime A. Manresa Mayol, Pedro Palou Peñas y D. Manuel Tocho Reynes.

ARTÍCULO 29º.- DESCANSOS. Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días fijos y consecutivos.

Cuando por necesidades estructurales no pueda disfrutarse el descanso semanal será retribuido ese día con el 100% sobre el importe de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 30º.- FIESTAS. Las fiestas incluidas en el calendario laboral serán compensadas, salvo pacto en contrario, de la siguiente forma:

- a) Por festivos trabajados no coincidentes con el franco semanal, 1'5 días de descanso y 20,65.- Euros.
- b) Festivos coincidentes con francos no trabajados, 1'5 días de descanso.
- c) Festivos coincidentes con vacaciones, se añadirá un día más por festivo coincidente al periodo vacacional.
- d) Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, al ser éstos fechas muy señaladas, se abonarán en concepto de plus la cantidad de 50,33.- Euros, al agente que le coincida con la jornada trabajada.
- d) Los francos no disfrutados se darán como jornada doble y se abonarán como hora ordinaria.

La compensación de estos días podrán ser añadidos al disfrute de vacaciones.

ARTÍCULO 31º.- TIEMPO SINDICAL. Todos y cada uno de los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un tiempo retribuido de 35 horas al mes para el ejercicio de sus funciones, no obstante podrá efectuarse la acumulación de horas de los distintos miembros en uno o varios de los componentes de este Comité sin rebasar el tiempo total de horas mensuales según prevé al respecto el Estatuto de los Trabajadores.

Habida cuenta que lo establecido en el apartado anterior estaba previsto para un Comité de Empresa de cinco miembros, al estar compuesto éste, a la firma del presente Convenio Colectivo, por nueve miembros se pacta de forma expresa que, cada uno de dichos miembros gozará de 21 horas sindicales mensuales y se establece una bolsa de 14 horas mensuales para cada una de las organizaciones sindicales presentes en dicho Comité de Empresa.

ARTÍCULO 32º.- FIESTAS LOCALES. Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en Palma, Sóller y Bunyola se concederá la reducción de 2 horas de la jornada laboral durante un periodo de 3 días, al personal que efectúa su trabajo en dicha localidad.

Se asegurará en todo caso que dicha reducción no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

A tal fin los trabajadores que por necesidades de servicio se vean en la imposibilidad de reducir su jornada diaria, podrán disfrutar dicha reducción en forma de libranza que será concedida de forma discrecional por la empresa.

ARTÍCULO 33º.- DÍA DEL FERROVIARIO. El primer viernes del mes de Diciembre de cada año, será considerado como día festivo en la empresa. Dicho día no tendrá la consideración de festivo del artículo 30, y en consecuencia sin que le sea de aplicación el día y medio de compensación, ni el plus por igual concepto.

CAPITULO III.- MEJORAS SOCIALES



ARTÍCULO 34º.- SEGURO COLECTIVO. La Comisión Ejecutiva del Ferrocarril de Sóller concertará para todo el personal a su servicio un seguro colectivo o bien lo asumirá en los siguientes conceptos o cuantías:

- a) Seguro principal: en caso de muerte, sea natural o accidental, pago a los beneficiarios de un capital de 9.556,43 Euros.
- b) Seguros complementarios: En caso de invalidez absoluta y permanente, pago al propio asegurado de un capital de 9.556,43.- Euros.

ARTÍCULO 35º.- PREMIO POR DEDICACIÓN. El agente que cumpla 28 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a percibir dos mensualidades, en concepto de gratificación por dedicación a la empresa.

ARTÍCULO 36º.- AYUDA ESCOLAR Y MINUSVALÍAS. Se establece la cantidad de 40,97.- Euros por hijo hasta los 21 años.

Se abonará al agente por cada hijo que se encuentre afectado por la declaración de minusvalía la cantidad de 128,074.- Euros mensuales.

En cualquier caso sólo se considerarán a los efectos de abonos anteriores, a los hijos que permanezcan solteros, convivan con los padres, estén cursando estudios y no obtengan ningún género de retribución económica.

ARTÍCULO 37º.- PASES DE TRANSPORTE. Corresponderá a los agentes y a su unidad familiar, comprendiendo ésta a los hijos hasta los dieciocho años de edad, un pase gratuito para los servicios de transporte de la empresa en recorrido ordinario y sin límite de kilometraje.

De igual manera se extenderá lo anterior, para los hijos de agentes que habiendo superado los dieciocho años y hasta la edad de veinticinco, convivan con el agente, estén cursando estudios y no obtengan ningún género de retribución económica.

La empresa y los representantes de los trabajadores desarrollarán las oportunas gestiones para equiparar a los Agentes del Ferrocarril de Sóller, con el resto de los Ferrocarriles Autonómicos en materia de pases de transporte.

En los supuestos no previstos en los apartados anteriores, los trabajadores que se crean con derecho al indicado pase de transporte lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio quien resolverá de forma pertinente.

ARTÍCULO 38º.- COMPLEMENTO POR I.T. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de cualquier tipo de contingencia, durante la primera baja anual, la empresa complementará a los trabajadores en dicha situación hasta el 100% del salario base, antigüedad, Plus de puesto trabajo, en su caso, y beneficios, y para las posteriores bajas se aplicará a partir del día en que por parte de la entidad gestora de la Seguridad Social se empiece a abonar el subsidio correspondiente a dicha prestación, a excepción de aquellos procesos cuya duración sea superior a un mes en cuyo caso se aplicará lo previsto para la primera situación de IT.

ARTÍCULO 39º.- ABSENTISMO. Con objetivo de aumentar la productividad y reducir el absentismo laboral, las partes firmantes de este Convenio Colectivo a la aplicación de la normativa laboral vigente al respecto.

A estos efectos anualmente, dentro del mes de Marzo de cada año, se abonará la cantidad de 180,57.- Euros a cada agente, siempre y cuando por bajas laborales no se supere el 3%. Para el caso que tal índice se supere en el 4% sin pasar del 5% se abonará la cantidad de 92,92.- Euros.

Quedan exceptuadas del anterior concepto las bajas de larga duración derivadas de enfermedad que puedan derivar en una invalidez (más de 6 meses), accidente no laboral y accidente laboral y, en su caso, enfermedad profesional.

ARTÍCULO 40º.- DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD. En el supuesto de que la disminución de capacidad impida al trabajador continuar trabajando en las funciones propias de su categoría y por la Seguridad Social se determine que el grado de invalidez no alcanza el de absoluta para toda clase de trabajo, el trabajador podrá optar por la extinción contractual en los términos legalmente previstos, u ocupar otro puesto de trabajo en la empresa siempre y cuando exista tal plaza vacante y sus circunstancias personales se adecuen al mismo.

Cuando se determine por la empresa la existencia de vacante y el trabajador reúna las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría asignada, respetándose la antigüedad que el trabajador lleve en la empresa adaptándola al salario del nivel profesional asignado.

Caso de no existir vacante, el trabajador una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos de trabajo que pudieran crearse, siempre que se dé igualdad de puntuación con los admitidos en la convocatoria externa.

ARTÍCULO 41º.- PLAN DE PENSIONES. La aportación por parte de la Empresa será del 3% del salario base más antigüedad de cada uno de los trabajadores que voluntariamente lo suscriba. La aportación del trabajador queda fijada en 1% del salario base correspondiente a su categoría profesional más el plus de antigüedad que, en su caso, pueda tener derecho.



ARTÍCULO 42º.- LICENCIAS. Los trabajadores, avisando con la mayor antelación posible, tendrán derecho a permiso retribuido, por las causas siguientes:

- 1.- 20 días naturales por matrimonio.
- 2.- 4 días por nacimiento de hijo.
- 3.- 4 días por fallecimiento de cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- 4.- 1 día por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre del trabajador.
- 5.- 2 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 6.- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- 7.- 10 días al año para el padre o madre, optativo para el cuidado de hijos enfermos siempre que ambos trabajen en la empresa.
- 8.- 2 días al año destinados a asuntos propios, debiendo el trabajador avisar de ello a la empresa con al menos Quince días de antelación.
- 9.- Visitas a los facultativos especialistas de la Seguridad Social correspondiente, previa comunicación y justificación por parte de los trabajadores afectados a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, salvo justificación posterior.

Todas las licencias y permisos retribuidos que legal o convencionalmente se disponen serán incrementados en 3 días más cuando se tuviera que realizar un desplazamiento fuera de la isla.

Dichas licencias no podrán ser acumulables y se comenzará el disfrute el día en que se produzca el hecho causante.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

En todas aquellas materias sobre licencias o permisos que no estén contempladas en el presente artículo se estará a lo previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (B.O.E. 6-11-1999), así como en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero

CAPITULO IV.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 43º.- EXÁMEN DE SALUD. Todo el personal, con carácter obligatorio, pasará un examen de salud. La empresa gestionará dicho examen, así como correrá a su cargo el tiempo que se destine a estos menesteres. En cualquier caso será de aplicación en lo no previsto en el presente texto articulado, lo preceptuado en la vigente Ley de Prevención y Salud Laboral así como su Reglamento de desarrollo.

ARTÍCULO 44º.- SALUD LABORAL. La empresa promoverá y fomentará la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa de la Prevención y Salud Laboral y adoptará las medidas que estime oportunas para la protección de la seguridad y de la salud de sus empleados, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para llevar a término tareas preventivas.

TITULO IV.- DISPOSICIONES VARIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la legislación especial y común de obligada observancia incluida la correspondiente al Régimen Disciplinario regulado en éste.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Las partes contratantes del presente Convenio, a través de la Comisión Paritaria del mismo, se obligan a estudiar la adecuación de la plantilla a la necesidad real de ésta referida a las temporadas Altas y Bajas de producción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- La Comisión Negociadora del Convenio "FERROCARRIL DE SOLLER, S.A.", como cláusula obligacional, asume el compromiso de garantizar, durante toda la vigencia del mismo, la paz social en el seno de la empresa.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.- Medidas sobre el acoso sexual y actuaciones a seguir.



Dentro del Derecho Comunitario el acoso sexual viene contemplado en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

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

Al mismo tiempo, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamiento físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

Y, desde el punto de vista de nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho “al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

III Adopción de un código de conducta.

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a la empresa y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

IV. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1.- Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de la empresa, por superior jerárquicamente inmediato, o por un representante de los trabajadores. También, si el trabajador lo decide la explicación podrá llevarse a término por el propio trabajador en presencia de algunas de las personas citadas anteriormente.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2.- Procedimiento formal.- En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Éste se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La denuncia se dirigirá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

- Recibida la denuncia la Comisión Paritaria deberá de forma obligatoria reunirse en el plazo máximo de tres días hábiles y dicha denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y



practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. A tal efecto, dentro del seno de la Comisión Paritaria se nombrará, para cada una de las denuncias, a un Instructor que deberá formar parte forzosamente de dicha Comisión y se encargará de instruir el expediente informativo y realizar la propuesta, en su caso, de la sanción disciplinaria correspondiente o el sobreseimiento y archivo también, en su caso, de la denuncia.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

- La constatación de la existencia de acoso sexual tendrá la consideración de falta muy grave a todos los efectos legales.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que lo sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.
- El Comité de Empresa de la entidad Ferrocarril de Sóller, S.A., deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.
- La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, autoriza a la Comisión Paritaria del mismo para regular un procedimiento interno de apertura de expedientes informativos.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo ratifica y hace suya el acta publicada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de Mayo de 2011 en el BOIB nº 87 de 11 de Junio de 2011, que se adjunta como anexo IV de este Convenio Colectivo, equiparando así la nomenclatura de los distintos puestos de trabajo subsumidos dentro de los distintos Grupos Profesionales, a aquéllos susceptibles de ser bonificadas a los efectos de la prestación por jubilación de acuerdo con el Real Decreto 2621/1986, de integración en el Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de trabajadores ferroviarios regulado por el Decreto 2824/74, de 9 de agosto.

ANEXO I

Tabla salarial año 2018

Puesto de Trabajo	Salario Base	H. ordin.	H.extras	H.noctur.	S. Bruto 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

Los salarios bases previstas en el anterior anexo se incrementarán en 1% para las contrataciones realizadas a partir de día 1 enero de 2002, a las cuales no será de aplicación, en ningún supuesto, la siguiente tabla de porcentajes por antigüedad:

Tabla de antigüedad

2 años..... 3%	16 años..... 24%
4 años..... 6%	20 años..... 30%
6 años..... 9%	24 años..... 35%



8 años..... 12%	28 años..... 39%
10 años..... 15%	32 años..... 43%
12 años..... 18%	36 años..... 47%
	40 años..... 50%

El importe de la paga de Beneficios se calcula:

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

El importe del prorrateo de las pagas extras se calcula:

$$((\text{Salario} + \text{Antigüedad} + \text{Plus})/12 \times 2$$

ANEXO II

Primas artículo 18

a) Prima de Trabajo en Sábado y Domingo: 14,21.- Euros

b) Quebranto de Moneda:

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

-Taquilla Sóller..... 679,26 Euros

-Taquilla Bunyola..... 308,76 Euros

-Agentes de tren..... 10,00 por mil.

-Agentes de tren (Antes Interventores en Ruta) 10,00 por mil. A título de condición más beneficiosa y “ad personam”, se les garantizará en todo caso un mínimo de 185,25 Euros anual, de no alcanzar dicha cifra.

-Oficinas..... 765,73 Euros

ANEXO III

Prima guardia de talleres art. 23

a) 367,01 € párrafo 1º Art. 23.

b) 25,23 € por día, párrafo 2º Art. 23.

ANEXO IV

PUESTOS DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO 1.- Ingeniero, Jefe de Servicio, Licenciado.

PUESTO DE TRABAJO 2.- Técnico de Grado Medio.

PUESTO DE TRABAJO 3.- Auxiliar Técnico.

PUESTO DE TRABAJO 4.- Jefe de Maquinistas, Jefe de Administración, Jefe de Estación de 1ª, Jefe de Movimiento, Contramaestre, Jefe de vías y obras.

PUESTO DE TRABAJO 5.- Maquinista Principal, Jefe de equipo ajustador montador, Operador C.C.T., Operador principal maquinaria de vía.

PUESTO DE TRABAJO 6.- Oficial de Oficio Ajustador-Montador, Jefe de Estación de 2ª, Factor Autorizado, Agente de Tren, Oficial 1ª Administrativo, Capataz de vías y obras, Operador maquinaria de vías.





PUESTO DE TRABAJO 7.- Oficial 2ª Administrativo, Encargado Almacén, Encargado Apeadero, Taquillero, Capataz de Maniobras, Oficial de Oficio de entrada Ajustador-Montador, Obrero 1ª Vías y Obras.

PUESTO DE TRABAJO 8.- Auxiliar Administrativo, Especialista de Estaciones, Especialista de Trenes, Especialista de Talleres, Especialista de Vías y Obras.

PUESTO DE TRABAJO 9.- Mozo, Peón.

PUESTO DE TRABAJO 10.- Aprendiz.

