Sindicato S.F. Ferroviario Distribuye Sindicato Ferroviario

Núm. 1918

Resolución del director general de Treball i Salut Laboral del día 29-01-2003, por la que se hace público el convenio colectivo de la Empresa: FERROCARRIL DE SÓLLER, SA.

Referencia:
Sección: Ordenación Laboral
(Convenios colectivos)
Expediente: 40 (Libro 3, asiento 16)
Código del convenio: 07/00382.

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores de la empresa: "FERROCARRIL DE SÓLLER, SA" (Sóller), han suscrito su CONVENIO COLECTIVO, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99);

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 29 de Enero de 2003

El director general de Treball i Salut Laboral
Fernando Galán Guerrero

CONVENIO COLECTIVO 2002-2005

FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A.

ARTÍCULO 1º.- 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 2º.- VIGENCIA. La vigencia y duración del presente Convenio comprenderá desde el día 1 de Enero del 2002, al 31 de Diciembre del 2005, 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 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.

ARTÍCULO 3.- 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 4.- 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 5.- TABLA SALARIAL. La tabla salarial que será de aplicación a partir de día 1 de enero de 2002, será la que figura en el ANEXO I del presente Convenio.

ARTÍCULO 6.- ANTIGÜEDAD. La escala de antigüedad establecida por el presente Convenio Colectivo, para los trabajadores que en el 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 ingresen en la empresa a partir de 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 7.- 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 categoría que, en cada caso, pueda corresponder. Dicha gratificación extraordinaria se abonará prorrateada en doceavas partes.

ARTÍCULO 8.- 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 categoría que, en cada caso, puedan corresponder. Dichas pagas se abonarán el 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

ARTÍCULO 9.- DIETAS. Las dietas se abonarán por igual a todo el personal, estableciéndose la cantidad de 10'63.-Euros, por comida. Dichas dietas se tendrá derecho a percibir en los siguientes casos:

1.- Cuando se realice la jornada partida 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 una hora o más, siempre y cuando esta prolongación coincida con los tiempos dedicados a las comidas.

ARTICULO 10.- 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 superior a cinco horas, percibirán la cantidad de 8'00.-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 11.- 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 I 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 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 12.- 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 de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

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 periodo de vacaciones el promedio de lo que venía obteniendo en los últimos tres meses, excepto los conceptos de indemnizaciones por comida, dietas y bocadillo.

ARTÍCULO 13.- 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 14.- REVISIÓN MÉDICA. Todo el personal, pasará una revisión médica o chequeo anual. La empresa gestionará dicha revisión, 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 15.- 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 siete días de antelación.

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).

ARTÍCULO 16.- 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 21 horas y las 6 horas, en el periodo comprendido entre el día 15 de Octubre y el 15 de Abril, y entre las 22 horas y las 6 horas en el periodo entre el día 16 de Abril y el día 14 de Octubre.

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 de invierno y siete de verano.

Se entenderá por temporada de verano el periodo comprendido entre el 16 de Abril hasta el 15 de Octubre correspondiéndole al resto la temporada de invierno.

ARTÍCULO 17.- JORNADA. La duración máxima de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, lo que supone un computo anual de 1.547 horas efectivas, para el personal no sujeto a turnos y de 1.400 horas para el personal sujeto a turnos.

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

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.

ARTÍCULO 18.- 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 19.- 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 jerseys 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 jerseys, 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 jerseys, 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 jerseys, chaquetón y traje agua, botas de invierno.

e)Maquinistas y Conductores:

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

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

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

ARTÍCULO 20.- 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 21.- 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 22.- 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 15'38.-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 37'51.-Euros, al agente que le coincida con la jornada trabajada.

e)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 23.- GUARDIA DE TALLERES. La guardia de talleres tendrá la consideración de Descanso no Disfrutado. La guardia en día festivo se le compensará en los términos previstos en el artículo 22 del presente Convenio.

La jornada de la Guardia será de las 6 a 13 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 de Tablas.

Dichas guardias serán realizadas por los agentes que ostenten la categoría de Oficial 1ª del Personal de Talleres, definida en el Artículo 44 del presente Convenio.

ARTÍCULO 24.- DISPONIBILIDAD. Se abonarán 44'00.-Euros, mensuales en concepto de disponibilidad por estar los agentes a disposición de la empresa durante 6 días al año. Esta disponibilidad se efectuará causada por ausencias o necesidad de realizar los servicios.

La compensación del día libre se realizará, por la empresa, durante los 45 días siguientes a la efectiva realización del trabajo, y añadiéndolo al descanso reglamentario.

Para el caso de que por necesidades del servicio no pudiera disfrutarse el día antes citado, se abonará en 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.

ARTÍCULO 25.- SEGURO COLECTIVO. La Dirección 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 capita de 9.015'50.-Euros.

b) Seguros complementarios: En caso de invalidez absoluta y permanente, pago al propio asegurado de un capital de 9.015'50.-Euros.

En caso de muerte por accidente, pago a los beneficiarios de un capital adicional de 9.015'50.-Euros.

ARTÍCULO 26.- 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 27.- AYUDA ESCOLAR Y MINUSVALÍAS. Se establece la cantidad de 30'00.-Euros por hijo hasta los 18 años justificando que esté cursando estudios.

Se abonará al agente que se encuentre afectado por la declaración de minusvalía la cantidad de 96'16.-Euros.

Se abonará al agente por cada hijo que se encuentre afectado por la declaración de minusvalía la misma cantidad señalada anteriormente.

En cualquier caso sólo se considerarán a los efectos de abonos anteriores, a los hijos que permanezcan solteros, que no estén empleados, ni cobren sueldo o retribución alguna.

ARTÍCULO 28.- 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 Tren 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 29.- 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.

ARTÍCULO 30.- INGRESOS, PERMUTAS, ASCENSOS Y EXCEDENCIAS. La incorporación a los grupos profesionales podrá ser, indistintamente, para personal masculino o femenino, 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 Dirección del Ferrocarril de Sóller, 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, únicamente se podrán producir cuando el concurso interno haya resuelto desierto.

La convocatoria de concurso oposición se hará pública mediante convocatoria 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.

Los tribunales de examen estarán compuestos por un miembro de la Dirección 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, en base a los siguientes criterios:

1.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.

Para cubrir vacantes y ascensos con Personal Interno se establecen los siguientes criterios:

a) La cobertura de una vacante en una Sección, será cubierta por el agente de ésta, con más antigüedad en la categoría igual o inferior de su mismo grupo y función.

b) Los siguientes por concurso oposición entre todos los agentes de la empresa.

En los exámenes de ascenso y pruebas de ingreso participarán dos miembros del Comité de Empresa con facultad de vigilancia en todas las fases del examen.

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 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 computo 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 le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos año 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 categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

ARTÍCULO 31.- TRABAJOS DE MENORES. Los menores de edad no prestarán trabajos nocivos, penosos o peligrosos para su salud o formación profesional. Se comprende en este apartado los menores de 18 años.

ARTÍCULO 32.- PRODUCTIVIDAD Y 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 Enero de cada año, se abonará la cantidad de 135'00.-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 69'00.-Euros.

Quedan exceptuadas del anterior concepto las bajas de larga duración derivadas de enfermedad, accidente no laboral y accidente laboral y, en su caso, enfermedad profesional.

ARTÍCULO 33.- COMPLEMENTO POR I.T. En los supuesto de Incapacidad Temporal derivada de cualquier tipo de contingencia la empresa complementará a los trabajadores en dicha situación hasta el 100% del salario base, antigüedad, en su caso, y beneficios 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.

ARTÍCULO 34.- 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 la no existencia de 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 35.- 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. La enumeración de las faltas no tiene carácter exhaustivo, sino de mero ejemplo.

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.

Se incluyen entre las menos graves: Las faltas injustificadas al trabajo por tres veces dentro del mes, 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 personal del personal de estaciones y movimiento, así como aceptar cualquier clase de retribución por realizar servicios propios del cargo.

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, utilización por tercera persona de billetes o pases cedidos exclusivamente a los Agentes o a sus familiares, 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 la cometan otros agentes; 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 inculpados, 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 cinco días y traslado de destino, pero no de residencia.

Por faltas graves: Postergación para el ascenso hasta un plazo máximo de cinco años 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 mismo 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 inculpado, 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.

ARTÍCULO 36.- 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 37.- 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 23. y en consecuencia sin que le sea de aplicación el día y medio de compensación, ni el plus por igual concepto.

ARTÍCULO 38.- COMISIÓN PARITARIA. Se crea una comisión paritaria constituida por cuatro miembros de la Empresa y cuatro en representación de los trabajadores. El domicilio de esta Comisión será, Ferrocarril de Sóller, Calle Castañer nº7 c.p. 07100 Sóller-Mallorca.

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.

Dicha Comisión, tal y como se ha apuntado, estará compuesta por tres miembros en representación de la empresa y por otros cuatro miembros en representación de CCOO y UGT, dos y dos por cada una de dichas representaciones.

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 cualquiera de las partes, la Comisión deberá reunirse dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la recepción de dicha petición.

Cualquiera de las dos partes que forman la Comisión Paritaria podrá sustituir, cuando lo estimen por conveniente, los miembros designados para representarlas en la misma.

ARTÍCULO 39.- REVISIÓN SALARIAL. Los Salarios Base previstos en el ANEXO I del presente Convenio serán objeto de revisión a partir de día 1 de enero de 2003, aplicando sobre los mismos el porcentaje del I.P.C., correspondiente al año 2002, que facilite el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que en futuro lo pueda sustituir en ámbito nacional más un punto; a partir de día 1 de enero de 2004, se revisarán los vigentes también aplicando sobre los mismos el porcentaje del I.P.C.,correspondiente al año 2003, que facilite el citado Organismo en ámbito nacional más cero setenta y cinco puntos y día 1 de enero de 2005, se aplicará a los vigentes el porcentaje de I.P.C., correspondiente al ejercicio 2004, en ámbito nacional más cero cincuenta puntos.

ARTÍCULO 40.- 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 en orden a la prevención del riesgo, previa consulta con el Comité de Salud Laboral constituido.

ARTÍCULO 41.- PLAN DE PENSIONES. La aportación por parte de la Empresa será del 3% del salario base más antigüedad de cada agente que voluntariamente lo suscriba. La aportación del agente deberá ser del 0'5% los de menores de 45 años y del 1% los de mayor edad y entendiéndose tal porcentaje sobre salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 42.- 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 generar 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.

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 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 43.- NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA. La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a la realización en aquellos servicios que resulten afectados de las gestiones administrativas necesarias para la resolución de los problemas que se les planteen a los trabajadores como consecuencia del marco legal establecido en cuanto a la normalización lingüística en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

ARTÍCULO 44.- CATEGORÍAS Y FUNCIONES. El personal de plantilla quedará clasificado en los siguientes grupos, que se acoplarán en las respectivas:

1.Personal Administrativo.
2.Personal de Estaciones.
3.Personal de Movimiento.
4.Personal de Talleres.
5.Personal de Vías y Obras.

a) Personal técnico con 3 categorías.

1.Ingeniero, Licenciado y Jefes de Servicio.

2.Técnico de grado medio.
3.Auxiliar técnico.

b) Personal Administrativo con 4 categoría.
1.Jefe de Administración.
2.Oficial Administrativo de 1ª.
3.Oficial Administrativo de 2ª.
4.Auxiliar Administrativo.

c) Personal de estaciones con 5 categorías.
1.Jefe de Estación.
2.Factor autorizado. Jefe de estación 2ª.
3.Encargado de apeadero.- Capataz de maniobras, Taquillero.
4.Especialista Estaciones.
5.Mozo de Estación.

d) Personal de Movimiento con 4 categorías.
1.Jefe de Movimiento.
2.Maquinista de Tren.
3.Interventor en ruta.
4.Conductor de Tranvía.- Cobrador Tranvía.

e)Personal de Talleres con 5 categorías.
1.Contramaestre.
2.Jefe de Equipo.
3.Oficial 1ª.
4.Oficial 2ª.
5.Especialistas de Talleres. Almacenero.

f) Personal de Vías y Obras con 5 categorías.
1.Jefe de Vías y Obras.
2.Capataz de Vías y Obras.
3.Obrero de 1ª.
4.Especialista de Vías y Obras.
5.Peón.

g) Personal auxiliar para todos los servicios con 1 categoría.
1.Aprendiz.

FUNCIONES DE CATEGORÍAS.

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 dirección, 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 Dirección, desempeña con iniciativa y responsabilidad todas las funciones propias de la organización administrativa de la Empresa.

Oficial Administrativo de 1ª.- Constituyen esta categoría 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 pago, estados comparativos, créditos, bancos, facturación y trabajos análogos, nóminas y seguros sociales.

Oficial Administrativo de 2ª.- Constituyen esta categoría 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 esta categoría 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.- Forman esta categoría los agentes que ejercen el mando en una estación, y en su desempeño organizan, dirigen e intervienen directamente con responsabilidad propia en todas las funciones de circulación, composición, maniobras, factorías, taquillas, contabilidad, cajas, 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.

Encargado de Apeadero.- Es el agente que realiza funciones semejantes a las del jefe de estación en apeaderos de sencilla explotación.

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.

Especialista Estaciones.- Forman esta categoría aquellos agentes que en determinadas dependencias relacionadas directamente con la circulación de trenes, realizan las siguientes tareas: servicio, engrase, limpieza de agujas, señales y otros aparatos, vigilancia de dependencias y material, enganches y desenganches y acompañamiento de maniobras, carga y descarga de mercancías, equipajes y limpieza de dependencias.

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

Mozo de Estación.- Es el agente que desempeña una labor que sólo exige mera atención y sencilla ejecución a las órdenes recibidas por cualquier superior.

PERSONAL DE MOVIMIENTO.

Jefe de Movimiento.- Se integran en esta categoría los agentes que tiene 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 el correcto aplicamiento 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 de Tren.- Pertenecen a esta categoría los agentes que tienen a su cargo el funcionamiento, manejo y conducción de locomotoras y automotores, su engrase y entretenimiento, así como reparaciones en ruta, si fuese posible con los medios que dispone, inspeccionará el automotor al principio y al final del trayecto, controlará y vigilará la marcha del tren, dando cuenta de las anomalías observadas en la vía o durante la marcha al Jefe de Tracción de acuerdo con la normativa contenida en los reglamentos de circulación.

Conductor de Tranvía.- Forman esta categoría los agentes que tienen a su cargo el funcionamiento, manejo y conducción de tranvías, su engrase y entretenimiento así como las reparaciones en ruta de las averías que se produzcan en los mismo, siempre que sea posible con los medios de que se dispone. Inspeccionarán el tren al principio y al final del trayecto. Controlarán y vigilarán la marcha del tren, dado cuenta de las anomalías detectadas en las agujas, señales, instalaciones fijas, etc. Prestarán especial atención en las condiciones en las que se deba realizar el servicio: afluencia de vehículos y peatones, lluvia, obstáculos en la vía, mayor deslizamiento en los raíles, etc. Estarán atentos a las señales o indicaciones que les realicen los agentes que regulen el tráfico vial y a todas las señales y normas contempladas en el régimen de circulación y normativa regular de transporte.

Especialista.- Tienen a su cargo la limpieza exterior e interior, como el mantenimiento de motores auxiliares y grupos internos de la dependencia.

Interventor en Ruta.- Están incluidos en esta categoría los agentes que tienen a su cargo la comprobación de los títulos de viaje correspondientes, ejercen 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; efectúan la recaudación en ruta de las percepciones suplementarias; realizan los trabajos burocráticos directamente derivados de sus funciones (rendimiento de cuentas de sus recaudaciones, diagramas de ocupación de trenes, etc.), facilitan a los viajeros las informaciones que les interesan sobre itinerario, horarios, enlaces, detenciones en ruta no previstas o superiores a su parada etc. Fuera de las estaciones podrá dar la señal de tren dispuesto. Deberán efectuar el cambio del sentido de orientación de los asientos en ruta.

Cobrador de Tranvía.- Forman esta categoría los agentes de servicio en un tranvía, que expenden billetes en ruta y percibe su precio, formula hojas de ruta y liquidación, en caso de que sea preciso realizar maniobras y no exista personal nombrado para ello, tomará a su cargo la dirección y ejecución de dicha maniobra. Responde de la buen marcha del tranvía, ejerce la vigilancia y policía del buen uso del material de transporte de viajeros y del debido cumplimiento de las prescripciones reglamentarias sobre los mismos. Dará la señal de Tranvía dispuesto después de cada una de las paradas.

PERSONAL DE TALLERES.

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 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 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. Trabajará en dependencia jerárquica de un contramaestre, debiendo manejar las herramientas, máquinas y desempeñar las distintas tareas propias del mismo.

Oficial 2ª.- 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 de la categoría de aprendiz, 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.

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.- o 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.

Aprendiz.- 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 45.- 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 para su adaptación a la realidad de la entidad FERROCARRIL TREN DE SOLLER, S.A.

ARTÍCULO 46.- COMISIÓN NEGOCIADORA. El presente texto de Convenio Colectivo para la empresa "FERROCARRIL DE SÓLLER, S.A." ha sido negociado por los miembros de la Comisión Negociadora, formada por los nueve 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:
Francisco Javier Mayol Mundó
Marcelino Luis Rullán Colom
Antonio Font Mas
Por parte y en representación de los trabajadores:
U.G.T.
Martin Ferrer Ribas
Juan Antonio Aguilo Rodriguez
Enrique López Garcia
José Orvay Vives
CCOO
Antonio Cifre Lladó
Lorenzo Bota Fuster
Juan Deyá Buades
Juan Bauzá Bergas
Jorge Sanus Castellá

ARTÍCULO 47.- 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.

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 TREN 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, a través de la Comisión Paritaria del mismo, se compromete dentro del mes siguiente a la fecha de la publicación del Convenio en el BOIP, a definir las categorías profesionales a incorporar al nuevo convenio de OFICIAL DE OFICIO Y PERSONAL AUXILIAR.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.- La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, a través de la Comisión Paritaria del mismo, se obliga a dar cumplimiento de lo previsto en el apartado quinto del Artículo 12 del Convenio, referido a la planificación de las vacaciones de todo el personal de plantilla, y todo dentro de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio en el BOIP.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2002

Categoría	Salario base euros	H. ordin. euros	H.extras euros	H.noctur. euros	Salario año euros
1	1067,74	10,29	15,84	2.23	15571,21
2	1051,27	10,13	15,61	2,20	15331,20
3	1033,99	9,95	15,33	2,17	15079,07
4	1001,94	9,95	14,87	2,08	15067,31
5	985,49	9,50	14,64	2,06	14371,81
6	969,05	9,33	14,37	2,02	14131,99
7	952,60	9,17	14,13	2,00	13892,07
8	936,12	9,02	13,87	1,94	13651,79
9	902,22	8,70	13,41	1,90	13169,12

- Los salarios base previstos en el anterior anexo se incrementarán en 1% para las nuevas contrataciones a las cuales no será de aplicación, en ningún supuesto, la siguiente tabla de antigüedades:

TABLA DE ANTIGÜEDAD

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

El importe de la paga de Beneficios se calcula:

$$\frac{\text{Salario + Antigüedad + Plus x 35}}{30} = \frac{\text{PAGA}}{12}$$

El importe del prorrateo de las pagas extras se calcula:

$$\frac{\text{Salario + Antigüedad + Plus x 2}}{12}$$

PRIMAS ARTICULO 11

a) Prima de Trabajo en Sábado y Domingo: 10,10 Euros

b) Quebranto de Moneda:

Taquilla Palma	1,25 o/oo
Taquilla Sóller	510,86 Euros
Taquilla Bunyola	180,30 Euros
Cobradores	10,00 o/oo
Revisores	120,20 Euros
Oficinas	540,91 Euros

PRIMA GUARDIA DE TALLERES ART. 23

a) 248,39 euros apartado 1º Art. 23.

b) 18,03 euros por día, apartado 2º Art. 23.