

RESOLUCIÓN

TRE/2621/2008, de 12 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils i Estació de Muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de Muntanya de la Molina para los años 2007-2012 (código de convenio 7900231).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils i Estació de Muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de Muntanya de la Molina para los años 2007-2012, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la empresa y por la parte social por los representantes de los trabajadores el 25 de febrero de 2007, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils i Estació de Muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de Muntanya de la Molina para los años 2007-2012 (código de convenio 7900231) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 12 de junio de 2008

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarril i Estació de Muntanya de Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat i Estació de Muntanya de la Molina para los años 2007-2012

CAPÍTULO 1
*Ámbito de aplicación y vigencia***Artículo 1**
Ámbito de aplicación

Este convenio es de ámbito inferior al de empresa y afecta a las explotaciones de turismo y montaña de La Molina, Vall de Núria y Montserrat, excluyendo el resto.

Artículo 2
Vigencia y duración

Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3

Compensación y absorción

Se respetan las situaciones personales que, con carácter global, mejoren lo pactado en este convenio, y se mantienen estrictamente *ad personam*.

El régimen económico pactado en este convenio y valorado en su cómputo anual absorberá automáticamente todo aumento de salario que se establezca durante su vigencia por disposición legal o reglamentaria.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 4

Organización del trabajo

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de organizar el trabajo, con sujeción a las normas dictadas, en materia de su competencia, por los organismos públicos o autorizados en el marco de su jurisdicción.

Todo el personal afectado por este convenio tiene que ayudarse mutua y respectivamente en el servicio, bajo la responsabilidad final de las prefecturas o los mandos intermedios, y dentro de los límites de las titulaciones académicas y profesionales, cubriendo cualquier necesidad que se produzca en el servicio.

En caso de que sea necesario el traslado o cambio de un agente para la realización de funciones distintas a las del grupo profesional al que pertenezca, la empresa proporcionará los medios necesarios para el reciclaje que sea oportuno en cada caso, que se procurará que sea dentro de la jornada laboral, de forma que el agente pueda adquirir los conocimientos y las habilidades adecuados a las nuevas funciones.

La empresa informará a la representación de los/ de los trabajadores/ ras sobre el plan de formación anual. Además, en el caso de las formaciones que surjan durante el año, también se dará la información pertinente.

Cuando se produzcan vacantes de carácter fijo en alguna de las Explotaciones y éstas no sean cubiertas por necesidades de la organización del trabajo, la empresa se compromete, antes de la aplicación de esta medida, a informar y a escuchar a la representación de los/ de los trabajadores/ ras y contemplar la posibilidad de llegar a acuerdos al respecto.

Artículo 5

Grupos profesionales

El personal de plantilla queda clasificado en los siguientes grupos profesionales, de conformidad con las funciones que cumplen efectivamente:

- A. Grupo profesional de mandos.
- B. Grupo profesional de administración.
- C. Grupo profesional de técnicos especialistas.
- D. Grupo profesional de instalaciones.

Artículo 6

Definición de los grupos profesionales

A. Grupo profesional de mandos: Es el personal que, en representación de la dirección de la empresa, orienta y dirige, con plena iniciativa y responsabilidad, al personal a su cargo.

Este personal también incluye específicamente el que, teniendo un título de escuela universitaria o facultad, ejerce las funciones propias de la diplomatura o licenciatura.

El personal incluido en este grupo tiene la responsabilidad de organizar las tareas que se le encomienden, así como la seguridad del personal a su cargo. En general, este personal responde de la correcta ejecución de las tareas llevadas a cabo por el personal que está a su cargo. Sin embargo, también se incluyen como propias de este grupo profesional, las tareas que consisten en realizar directamente el trabajo.

B. Grupo profesional de administración: Es el personal que proyecta y detalla, con iniciativa y responsabilidad, las tareas que se le encomiendan. Depende de un mando directo, bajo cuyas órdenes realiza funciones como las siguientes: estimaciones económicas, confección de normas, trabajos de programación informática, y/o tiene un conocimiento teórico y práctico de herramientas ofimáticas, preparación de expedientes, redacción de informes, archivo de documentos, contabilidad o su seguimiento presupuestario, tareas comerciales, de comunicación o imagen, y otras tareas de carácter administrativo análogas a las citadas.

Dentro de este grupo profesional se encuentran los empleados que, teniendo menores conocimientos teóricos de carácter administrativo, colaboran en las tareas especificadas sólo de forma parcial; o realizan tareas mayoritariamente mecánicas, repetitivas y de filtrado como, por ejemplo, la emisión y recepción de mensajes, envíos varios o llamadas telefónicas.

C. Grupo profesional de técnicos especialistas: Es el personal que, a las órdenes de sus mandos y en coordinación con el personal de instalaciones, tiene los conocimientos técnicos adecuados para manejar y/o conducir trenes y funiculares, máquinas pisanieve, aparatos de nieve artificial, así como llevar a cabo tareas de mantenimiento y reparación de averías de todas las instalaciones, dependencias, maquinaria y herramientas.

El personal de este grupo profesional tiene los conocimientos adecuados para alertar a sus superiores en casos de cambios adversos de las condiciones climatológicas o de fuerza mayor, y siempre con la finalidad de evitar el peligro adopta las medidas oportunas para garantizar la seguridad de los clientes.

También se incluyen en este grupo profesional las funciones complementarias o auxiliares de las principales ya descritas.

D. Grupo profesional de instalaciones: Es todo aquel personal que, en posesión de los conocimientos técnicos que lo habilitan, realiza tareas destinadas directamente a posibilitar, garantizar y coordinar los servicios que ofrece la empresa.

Este grupo incluye al personal que, dependiendo de una prefectura, realiza con iniciativa y responsabilidad las funciones relativas a: tareas de circulación, facturación y contabilidad de una dependencia y/o taquilla de atención a los clientes, dirección y organización de maniobras de los trenes, manejo de señales, agujas y mecanismos en general destinados a garantizar el servicio al público. En este grupo profesional se incluyen las tareas, siempre destinadas a coordinar y garantizar el servicio al cliente, de organización y orden de las instalaciones de temporada, con atención a los clientes en las pistas de esquí y en el acceso a los remontes y las instalaciones de nieve, así como otras actividades que, según la temporada del año, la empresa organice de forma específica.

Este personal realiza tareas de atención directa del público, expende billetes y/o interviene en ruta, y lleva a cabo las tareas administrativas que están relacionadas directamente con la organización de la instalación o la dependencia de la empresa en la que preste sus servicios.

Se incluyen en este grupo profesional las tareas de apoyo y auxilio a las citadas anteriormente, así como las propias de limpieza, y las de mantenimiento de las vías para garantizar la prestación del servicio. Por mantenimiento de vías se entienden las tareas que consisten en el uso de maquinaria automática y semiautomática, o únicamente manual, para nivelar la vía siguiendo distintos métodos, rectificaciones en planta y alzado, transporte, carga y colocación de travesaños, así como otras análogas.

En cada grupo profesional estará la siguiente agrupación de funciones, siempre que sea posible según la definición del propio grupo profesional.

A. Director/a: Pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/ ras que consiguen resultados a través de los otros y que se caracterizan porque definen las políticas básicas del negocio de la empresa y dirigen la consecución de los objetivos de estas políticas.

B. Jefe de área: Pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/ ras que consiguen resultados a través de los otros integrando y coordinando actividades

diversas que conforman una parte de la función básica y que se caracterizan porque formulan estrategias para las diferentes actividades diversas que configuran la función principal del área la cual están adscritos a políticas básicas, crean procedimientos adelantados, adapta una actitud de pensamiento creativo ante problemas muy complejos o indefinidos y generan nuevas concepciones de una parte de la función básica.

C. Responsable área - Técnico superior: Pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/ ras que consiguen resultados a través de otros y desarrollan y gestionan una actividad que constituye una parte significativa de alguna de las áreas principales de la empresa, y/o que se caracterizan por la transformación de los procesos de trabajo en instrucciones operativas y en el análisis e interpretación de información sobre problemas complejos o poco definidos construyendo soluciones creativas.

D1. Supervisor/a de grupo - Técnico medio: Pertenecen a este subgrupo los/las trabajadores/ ras que además de reunir los requisitos propios del grupo profesional D2, realizan tareas de estudio, análisis, diagnóstico y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas que implican la supervisión, liderazgo y/o coordinación técnico funcional de grupos de trabajo para la consecución de resultados y/o el desarrollo de conocimientos profundos aprovechables para la organización (valor añadido), con el fin de plantear acciones de mejora que afecten el material, las instalaciones, el servicio, los procedimientos y circuitos de trabajo.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La supervisión, coordinación y/o liderazgo de grupos de trabajo para la consecución de resultados.

Los estudios de los procedimientos y circuitos de trabajo, de nuevos proyectos de material, instalaciones, equipos y servicio ofrecido u otros.

D2. Técnico especializado/da: Pertenecen a este subgrupo profesional los/las trabajadores/ras que además de reunir los requisitos propios del subgrupo profesional E1, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para realizar, con iniciativa, tareas que requieran el estudio y el análisis de problemas en situaciones concretas pero escasamente definidas, que impliquen la resolución de problemas o la toma de decisiones en entornos tecnológicos cambiantes.

En este subgrupo se incluyen las siguientes especialidades:

El control y la regulación de la circulación en centros de control.

La aplicación de técnicas o procedimientos específicos de gestión, planificación y seguimiento y control.

E1. Agente u operario/a especializado/da: Pertenecen a este subgrupo profesional los/las trabajadores/ras que además de reunir los requisitos propios del grupo profesional E2, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para realizar, con iniciativa, tareas de estudio, análisis y resolución de problemas en situaciones previamente definidas, que impliquen planear y definir la orden de sucesión de las operaciones.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La atención al cliente que implique la información, la ayuda y resolución de problemas de manera directa, habitual y personal en estaciones, dependencias o instalaciones donde el flujo de clientes y la complejidad implique una especial habilidad en la realización de esta tarea.

El mantenimiento del material y/o las instalaciones, así como su diagnóstico y resolución de averías.

La conducción de trenes en servicio comercial y las actividades de gestión de la circulación en estaciones.

Los trabajos técnicos y administrativos con cierta especialización.

La aplicación de técnicas y procedimientos específicos para la preparación y mantenimiento de pistas e instalaciones de esquí.

E2. Auxiliar especialista: Pertenecen a este subgrupo profesional los/las trabajadores/ras que, además, de reunir los requisitos propios del grupo profesional

F, desarrollan con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las cuales siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican conocimientos amplios de un oficio o especialidad para los cuales hace falta una formación académica o bien superar un periodo amplio de instrucción teórica y/o práctica.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

El mantenimiento primario del material y las instalaciones.

Las operaciones ferroviarias de entretenimiento del material y la conducción de máquinas de vía.

Las operaciones de logística (carga, descarga y almacenaje de material).

La conservación del material, las instalaciones y la infraestructura.

La atención al cliente que implique la información, la ayuda y la resolución de problemas de manera directa, habitual y personal, que se desarrollan en dependencias, trenes, funiculares, taquillas, alquiler de esquís u otros.

Los trabajos técnicos o administrativos de apoyo.

La delineación.

La conducción de remontadores y la conducción en sala (funiculares).

Los trabajos de apoyo en la aplicación de técnicas y procedimientos específicos para la preparación y mantenimiento de pistas e instalaciones de esquí.

F. Personal base: Pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/ras que desarrollan, con un nivel bajo de iniciativa, tareas generalmente pautadas, rutinarias y/o repetitivas para las cuales necesitan conocimientos básicos o bien un periodo corto de formación.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La vigilancia y el control de accesos a las instalaciones de la empresa.

La limpieza del material y/o las instalaciones de la empresa.

Las tareas de apoyo a la atención al cliente en dependencias, trenes, taquillas, instalaciones y otros.

Las actividades complementarias a la administración, comercial, ventas, alquiler de esquís y otros.

Los trabajos de apoyo en almacenes, tiendas u otros.

Los trabajos de apoyo en mantenimiento, instalaciones y otras dependencias de la estación de esquí.

Artículo 7

Realización de funciones distintas a las del grupo profesional

El personal de los grupos profesionales C y D (técnicos especialistas e instalaciones respectivamente), especificados en el artículo anterior, pueden realizar, en casos de necesidad, funciones que pertenezcan a otro grupo profesional; con las garantías establecidas en el artículo 4 del presente Convenio colectivo, y siempre que esto no implique una situación contraria a la dignidad del individuo. Además, se procurará que la asignación de esta polivalencia se realice con un criterio de alternancia entre los agentes, y se comunicará a los representantes legales de los/las trabajadores/ras.

Artículo 8

Personal de temporada

A) En cumplimiento de la disposición transitoria única del Real decreto 2317/1993, el personal que ya haya sido contratado a través de Medidas de fomento de empleo y que haya adquirido la situación de fijo discontinuo, se seguirá rigiendo por las normas contractuales por las que se haya concertado la relación laboral.

B) La llamada de personal ya contratado, en el momento de la firma de este convenio, con carácter fijo discontinuo tiene que realizarse según lo que establece el acta de fecha 21.11.01 sobre criterios para la llamada al inicio de temporada, informando a la representación de los/las trabajadores/ras sobre el particular.

C) Por tratarse de una actividad empresarial condicionada totalmente por la situación climática y meteorológica, no existe una fijación concreta de inicio y final de temporada que, a título orientativo, se prevé que sea en diciembre y abril de cada

año, respectivamente. Por estas mismas razones, ambas partes acuerdan que, en caso de que durante el transcurso de la temporada se produzca un cambio meteorológico adverso, la empresa puede proceder a la suspensión o extinción de los contratos de trabajo que considere necesarios hasta superar dicho factor climatológico, sin ningún otro requisito que el de comunicar formalmente dicha decisión a los/las trabajadores/ras afectados y respetar los criterios de preferencia establecidos.

D) La cobertura de las necesidades básicas y habituales que se generen a consecuencia del inicio o el fin de la temporada de invierno o de verano, en condiciones habituales, se cubrirá con personal de plantilla contratado a tiempo parcial y con carácter discontinuo que iniciará y finalizará su prestación según los términos que se establecen en los puntos B) y C).

Artículo 9

Incorporación a las Líneas metropolitanas del personal de las explotaciones de turismo y montaña

Los/las trabajadores/ras de las explotaciones de turismo y montaña podrán cubrir, siempre que se cumplan los requisitos propios de la convocatoria, hasta dos vacantes anuales por explotación de las que se produzcan a las Líneas metropolitanas. Estas vacantes no serán acumulables de una a otra explotación.

Excepcionalmente, para el personal de la explotación de Montserrat ya incorporado al finalizar el año 2007, y con una antigüedad mínima de 2 años a la explotación, podrán añadir una plaza más a las dos de su explotación, siempre y cuando cumplan los requisitos de la convocatoria.

Para la explotación de Montserrat, este acuerdo entrará en vigor una vez finalizada la aplicación del acta de fecha 12 de diciembre de 2006.

Las incorporaciones así previstas tendrán que ser ratificadas por la Comisión de seguimiento de las Líneas metropolitanas.

CAPÍTULO 3

Retribuciones

Artículo 10

Salarios

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio, para el año 2007, son exclusivamente las incluidas en este capítulo, según cada grupo profesional descrito en el artículo 6, de acuerdo con la escala siguiente:

Grupo profesional	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total mensual
A	1.233,96	831,88	2.065,84
B	1.045,88	796,54	1.842,42
C	958,44	709,18	1.667,62
D1	947,50	630,30	1.577,80
D2	936,56	589,02	1.525,58
E1	905,30	511,32	1.416,62
E2	895,88	412,38	1.308,26
F	861,46	363,20	1.224,66
desglose incremento año 2007		mensual	anual
Salario base (12 meses)		52	624
Plus convenio (12 meses)		35	420
Pagas extras (por 4 pagas)		39	156
Total		126	1.200

Para el año 2007, no existirá revisión salarial ni regularización de IPC, ni se contemplará ningún otro aumento ni regularización económica.

Para el resto de años de vigencia de este convenio y de las correspondientes actas anexas de las explotaciones de turismo y montaña de Vall de Núria, La Molina y Montserrat, las tablas salariales y todos los otros conceptos económicos que no tengan un incremento específico, se verán incrementados con el aumento reflejado en el siguiente cuadro y en función del cierre anual del índice del precio al consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE):

2008	2009	2010	2011	2012
IPC	IPC	IPC	IPC+0,75	IPC+1

A partir del año 2008, y para cada uno de los años de vigencia del convenio, se establece un incremento adicional aproximado al 0,50 con motivo de la implantación de medidas organizativas, en las diferentes áreas de las explotaciones de La Molina, Vall de Núria y Montserrat, que posibiliten, mediante las Comisiones de seguimiento, la implantación de medidas tecnológicas y organizativas, una contención de la plantilla actual.

Los salarios pactados quedan exceptuados de la aplicación automática de los aumentos de esta propuesta y se procederá, una vez firmado el convenio, a su revisión y distribución salarial.

Artículo 11

Pagas extras

Se establecen 4 gratificaciones extraordinarias de acuerdo con el grupo profesional y sin distinción por razones de antigüedad, que se percibirán, según el tiempo trabajado efectivamente, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre (en el mes de diciembre el pago se realizará el día 21, junto con la nómina mensual), con las siguientes cuantías:

Grupo profesional	Importe paga extra
A	925,47
B	784,40
C	718,83
D1	710,57
D2	702,36
E1	678,97
E2	671,89
F	646,10

Artículo 12

Incrementos periódicos de antigüedad

Se establecen cuatrienios de las cuantías mensuales que se indican a continuación, según el nivel de cada grupo profesional. Asimismo, se establece un bienio para el personal que cumpla 2 años de antigüedad en la empresa, el cual será absorbido al cumplimiento del primer cuatrienio.

Grupo profesional	Importe cuatrienio	Importe bienio
A	22,46	11,24
B	21,12	10,56
C	20,14	10,08
D1	20,00	10,00

Grupo profesional	Importe cuatrienio	Importe bienio
D2	19,84	9,92
E1	19,44	9,72
E2	19,16	9,58
F	18,50	9,26

CAPÍTULO 4
Jornada y descanso

Artículo 13
Jornada laboral

Queda establecida, como norma general para el personal comprendido en este convenio, una jornada laboral de 1.720 horas efectivas anuales de trabajo para el año 2.007. El tiempo de bocadillo en jornada continua superior a 6 horas es de 30 minutos, 15 a cargo de la empresa y 15 a cargo del trabajador/a. Al personal que no disponga como mínimo de 15 minutos para tomar el bocadillo, se le abonará este tiempo al precio de hora base establecido en el artículo 17 de este texto.

Durante la vigencia del convenio, la jornada laboral será la siguiente:

2007	2008	2009	2010	2011	2012
1.720 h	1.720 h	1.712 h	1.704 h	1.696 h	1.680 h

Artículo 14
Calendarios laborales

La empresa tiene que presentar anualmente los calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo.

En lo que respecta a los cuadros de servicio se irán actualizando mensualmente, dado que se ven afectados por las condiciones climatológicas, y las fluctuaciones de la demanda en las 3 explotaciones; estos condicionantes hacen que la prestación de los servicios sea irregular durante el año. Los cuadros de servicio tienen que estar publicados con un mes de antelación a la fecha de inicio. Estos cuadros tenderán a la supresión de horas extras.

Artículo 15
Dietas

La cuantía de la dieta íntegra, para todo el personal, por el almuerzo o la cena se establece en 6,56 €, para cualquiera que sea el grupo profesional y se abonará siempre que el trabajador/a se ausente de su centro de trabajo por razones de servicio y regrese a él transcurridos más de 45 minutos de la terminación de la jornada. Se considera centro de trabajo el lugar donde el trabajador/a presta sus servicios, es decir: La Molina, Ribes-Núria y Montserrat.

La dieta completa se establece en un importe de 16,40 €.

Artículo 16
Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá el plus de nocturnidad con la cuantía que se indica para cada grupo profesional.

Grupo profesional	Importe hora de trabajo
A	1,39
B	1,36
C	1,27

Grupo profesional	Importe hora de trabajo
D1	1,23
D2	1,19
E1	1,14
E2	1,11
F	1,06

Artículo 17

Horas extras

A causa de la especial naturaleza de la actividad que se lleva a cabo en estos centros de trabajo, todas las horas extras tienen la consideración de estructurales, de acuerdo con la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Se establece la siguiente tabla de valores unitarios para cada grupo profesional, que modifica, en este único sentido, la Reglamentación nacional.

Grupo profesional	Precio hora base	Precio hora extra
A	4,40	9,26
B	4,24	8,77
C	4,07	8,25
D1	3,96	8,05
D2	3,85	7,85
E1	3,60	7,52
E2	3,36	7,14
F	3,16	6,85

Durante el último trimestre del año 2009, se creará una Comisión de seguimiento para tratar la regularización del precio de las horas extras. El inicio del proceso de pago será el año 2010.

Artículo 18

Plus de cambio de turno

El personal de las explotaciones de turismo y montaña que, haciendo su turno habitual de trabajo sea de mañana o de tarde, pase a hacer el turno de noche con carácter eventual, por alguna necesidad del servicio, tiene que percibir además del plus nocturno establecido en el artículo 16, el importe de 5,81 € diarios correspondientes al plus de cambio de turno.

A todo el personal al que, coyunturalmente, se cambie el turno de mañana por el de tarde, o viceversa, se le abonará también el citado plus de 5,81 € diarios.

Se exceptúa de la percepción del plus de cambio de turno el personal que haya solicitado el cambio a su respectiva prefectura, y el personal que cambie de jornada partida a turno de mañana o de tarde. En cambio, percibirá este concepto el personal que, teniendo asignado el turno de mañana o de tarde, pase a realizar jornada partida.

Artículo 19

Plus mayor dedicación y mayor afluencia

Se establecen los siguientes pluses por mayor dedicación y mayor afluencia, sin otra revisión salarial ni regularización de IPC que la reflejada para el plus de mayor dedicación del año 2012:

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Plus mayor dedicación (sábado)	-	-	6 €	8 €	9 €	IPC+1
Plus mayor afluencia (domingo y festivos)	-	-	9 €	10 €	11 €	12 €

Artículo 20

Trabajo en días festivos especiales

El personal que preste servicio en los días de Navidad, 8 de diciembre, Año Nuevo, San Esteban, Reyes y lunes de Pascua, percibirá un plus festivo por el importe de 18,15 €.

Artículo 21

Quebranto de moneda

Se establece un quebranto de moneda para aquellos agentes que efectúen liquidaciones de la recaudación realizada, en la cuantía de 0,41 € por día trabajado durante el cual se lleven a cabo las citadas liquidaciones.

Para los sábados y domingos, se establece un quebranto de moneda equivalente al uno por mil de la recaudación diaria de cada agente, con un mínimo de 0,48 € y un máximo de 1,27 € por día trabajado.

CAPÍTULO 5

Vacaciones

Artículo 22

Vacaciones

Las vacaciones consistirán, para todo el personal, en 28 días laborables, se considerarán laborables todos los días del año salvo los domingos y los festivos reconocidos en el calendario laboral promulgado por la Generalitat de Catalunya.

La empresa puede excluir como período de vacaciones el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, y también, por necesidades de servicio, puede convenir la división de su disfrute.

El momento para disfrutar de las vacaciones se fijará según el calendario que se establezca anualmente dentro del último trimestre del año anterior y se comunicará a la representación de los/las trabajadores/ras.

Se tiene que abonar la cantidad de 244,76 €, como bolsa de vacaciones, a todos los/las trabajadores/ras en plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa. Esta bolsa de vacaciones se dividirá en 4 partes, cada una de las cuales se abonará conjuntamente con las pagas extras que se reflejan en el artículo 11.

Al personal fijo que disfrute de las vacaciones fuera de la temporada de verano comprendida entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, se le abonará el mes anterior a la realización de las vacaciones, una gratificación única y complementaria de la anterior, de 60,23 €. El mencionado importe de 60,23 € no será de aplicación al personal de temporada contratado a tal efecto, porque se estima que puede efectuar el descanso de vacaciones durante el mencionado periodo.

CAPÍTULO 6

Licencias y permisos

Artículo 23

Permisos retribuidos

Los/las trabajadores/as pueden faltar al trabajo sin perder su derecho a percibir haberes, únicamente el tiempo necesario y por alguno de los motivos que se indican a continuación. Estas mejoras se establecen sin perjuicio de aquello que establece el propio artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, y de lo que con respecto a

lo mismo ha modificado la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

a) Por contraer matrimonio, hecha antes la petición, se concederán 15 días naturales de licencia, retribuidos.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por la muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por estos motivos el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km., el plazo será de dos días más. Para hacer uso de este derecho de prórroga, el interesado/da tiene que hacer constar, antes de iniciar el permiso retribuido, su propósito de ejercerlo, así como también documentarlo a su finalización.

c) Por matrimonio de un/a hijo/a, un día retribuido, y además, se puede prolongar el permiso en los términos consignados en el párrafo anterior.

d) Los agentes con más de 6 meses de antigüedad en la empresa tienen derecho a un máximo de 6 horas anuales como permiso con sueldo por razón de visitas de medicina general y pediatría (hijos/as hasta 16 años) de la Seguridad Social o médicos particulares.

También se abonarán hasta un máximo de siete visitas que se hagan a médicos especialistas de la Seguridad Social, así como también las que se realicen como consecuencia de análisis clínicos, visitas psiquiátricas y de odontología, siempre y cuando estas visitas sean realizadas en los centros de la propia Seguridad Social, con el límite de cinco horas por visita.

Con carácter provisional, durante la vigencia de este convenio, se abonarán igualmente las visitas que se efectúen a médicos especialistas privados de las especialidades que contempla la Seguridad Social, con las mismas limitaciones que se exponen en el párrafo anterior.

Excepcionalmente, en supuestos de patologías graves, serán estudiados por los servicios médicos de la empresa, sin que, en estos casos, sean de aplicación los límites máximos indicados.

CAPÍTULO 7

Beneficios sociales

Artículo 24

Complementos de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral

Las prestaciones de IT por accidente de trabajo que perciben los agentes serán complementadas hasta el 100% del salario regulador durante todo el proceso del accidente y hasta su fin, en cualquier caso, se extinguirán al finalizar el plazo legal de la situación de IT vigente en cada momento.

Este complemento sólo se hará efectivo en los casos de accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada de trabajo y los in itinere (estos últimos siempre que se justifiquen debidamente en tiempo y forma).

En caso de producirse más de 3 procesos de IT por accidente de trabajo en el período de 12 meses naturales, desde el tercer proceso, éste incluido, se analizará el historial del trabajador/a afectado/a, con el fin de decidir si se debe abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se comunicará a la representación de los/las trabajadores/ras.

Artículo 25

Premios por año de servicio

Se establece un premio de antigüedad o permanencia que se concederá de oficio, consistente en el abono de una cantidad única de 2.000 € en el momento del cumplimiento de 25 años de servicio durante la vigencia del presente convenio.

Dichos premios substituyen a los indicados en los artículos 135 y 136 de la Reglamentación nacional de ferrocarriles de uso público no integrados en Renfe.

Artículo 26

Jubilación

a) La jubilación forzosa tendrá lugar, para todos los agentes, cuando éstos cumplan los 65 años, tenga acreditado el periodo mínimo necesario de cotización, y reúna el resto de requisitos que le sean exigidos legalmente para la obtención de la prestación, conforme a aquello establecido a la Ley 14/2005, de 1 de julio. En este supuesto, no se percibirá ninguna indemnización.

Con la clara intención de consolidar la estabilidad de la ocupación, las vacantes que se produzcan por la aplicación de esta cláusula serán objeto de nueva cobertura. El presente Convenio colectivo incluye expresamente una serie de medidas destinadas, igualmente, a la mejora de la calidad de la ocupación y al desarrollo de una política de ocupación, que ofrece una mayoría de contratos indefinidos y posibilidades de mayor porcentaje de jornada.

b) La jubilación voluntaria tendrá lugar, para todos los agentes, cuando éstos cumplan 60 años y, al efecto de propiciar estas jubilaciones, se establecerán las indemnizaciones siguientes por una sola vez.

Edad	Al cumplimiento en cualquiera de los años de vigencia
Cuando cumplan 60 años	9.015,18 €
Cuando cumplan 61 años	2.103,54 €
Cuando cumplan 62 años	1.652,78 €
Cuando cumplan 63 años	1.382,33 €
Cuando cumplan 64 años	601,01 €

En ambos supuestos los agentes deben comunicar su decisión de causar baja de la empresa con 6 meses de antelación a la fecha prevista.

Los agentes que se den de baja de la empresa por jubilación en meses distintos y posteriores al cumplimiento de cada edad, percibirán la indemnización establecida en el citado vencimiento reducida proporcionalmente según los meses transcurridos y la diferencia con la indemnización prevista para el cumplimiento del año siguiente.

Las vacantes que se produzcan por el sistema de jubilación establecido en el apartado b), serán objeto de nueva cobertura en la medida que así lo aconseje la organización de los servicios.

Artículo 27

Jubilación parcial

Durante el primer trimestre del año 2008, se creará una Comisión de seguimiento para establecer criterios y características para la aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo. En todo caso se atenderá a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28

Ayuda a disminuidos/as físicos/as y psíquicos/as

Se fija en 205,15 € mensuales, la ayuda por este concepto, que se concederá a los cónyuges y a los/las hijos/as, que sufran incapacidad total o absoluta, que no lleven a cabo ningún trabajo remunerado y que estén a cargo del agente, así como en aquellos casos que requieran la realización de cursos de enseñanza especializada para disminuidos, durante el tiempo que éstos duren y después de la comprobación de los servicios médicos que designe la dirección.

Artículo 29

Ayuda de protección a la familia

Se establece una prestación mensual de protección a la familia, a favor de los/las hijos/as de agentes que tengan hasta 16 años de edad, por importe de 12,35 €.

Artículo 30

Ayuda para gafas graduadas

La empresa tiene que abonar a los agentes con más de un año de antigüedad, en concepto de prestación complementaria de la Seguridad Social, el importe de 114,55 € para gafas con cristales para visión de cerca o de lejos y el importe de 141,02 € para gafas con cristales bifocales o para lentes de contacto, que necesiten para ellos o su cónyuge, siempre que este último no perciba rentas, así como para los/las hijos/as menores de 18 años que convivan con el agente.

No será procedente un nuevo abono de las percepciones establecidas en el primer párrafo, cuando en los 3 años inmediatamente anteriores se haya percibido la ayuda establecida en dicho párrafo.

El límite establecido en el párrafo anterior no tendrá efecto en el supuesto de rotura de cristales en acto de servicio.

Excepcionalmente, los supuestos de alteraciones patológicas de visión ocular graves serán estudiados por los servicios médicos de la empresa, sin que, en estos casos, sean de aplicación los límites máximos indicados.

Artículo 31

Ayuda social

La cantidad de fondos para el año 2007 establecida en este artículo es de 1.153,60 €. Esta cantidad está destinada a sufragar necesidades graves, imprevistas y urgentes que planteen los agentes en activo, derivadas de situaciones de larga enfermedad, intervenciones quirúrgicas, accidentes, nacimientos u otras situaciones de naturaleza análoga.

Artículo 32

Adelantos

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya destina un fondo de hasta 17.670 € a la concesión de adelantos sin interés, que pueden solicitar los agentes, en una cuantía máxima de 1.600 € por cada adelanto.

Las peticiones se tienen que basar en cualquier necesidad imprevista, estimándose así las derivadas de enfermedad o de intervención quirúrgica del agente o de sus familiares, nacimiento de hijo/a, abono de matrícula o adquisición de libros de estudio, gastos extraordinarios causados por compra de muebles, reparación de la vivienda, etc.

No se dará curso a ninguna petición de adelanto hasta pasados 3 meses de la amortización del anterior, excepto en situaciones de necesidad muy acreditada.

El reintegro de los adelantos se debe hacer distribuyendo el importe como máximo, en 24 meses.

La regulación de estos adelantos sustituye y compensa los adelantos regulados en el artículo 131 de la Reglamentación nacional de ferrocarriles de uso público no integrados en Renfe.

Artículo 33

Préstamos de vivienda

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya gestionará la concesión de préstamos a los agentes con más de 2 años de antigüedad en la empresa, en la cuantía de 4.808 € y por un importe máximo de 19.232 € para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, quedando a cargo de la empresa el coste de los intereses.

La concesión de estos préstamos es discrecional y se otorgarán a los agentes de cada explotación, de forma proporcional a la plantilla de cada una, siendo preceptivo para ello el informe de la representación de los/las trabajadores/as.

Se establecen como situaciones de concesión con carácter preferente las siguientes:

- a) Traslados de residencia por razones del puesto de trabajo en la empresa.
- b) Desahucio.

c) Adquisición de la vivienda donde resida el agente, en régimen de alquiler, en el supuesto de que el propietario la venda.

d) Motivos familiares, como contraer matrimonio, tener familia numerosa, residir en el domicilio de los padres, etc.

e) Por construcción de vivienda.

En cualquier caso, los préstamos indicados se abonarán por operaciones de compra realizadas en el 2006 o que se vayan a efectuar o que se efectúen durante los años de vigencia de este convenio.

La concesión de estos préstamos a consecuencia de datos no ajustados a la realidad dará lugar a una sanción y a la devolución del importe del préstamo, los intereses y demás gastos abonados por la empresa.

En caso que un trabajador/a, durante el periodo de amortización del préstamo, causara baja en la empresa tendrá que devolver la cantidad que quedara en aquel momento por amortizar, previamente en la puesta a disposición de la conclusión por parte de la empresa. De no hacerlo así, la empresa se resarcirá con el propio importe de la conclusión y partes proporcionales devengadas y si no fuera suficiente iniciará las actuaciones pertinentes con el fin de recuperar el 100% del importe debido.

Artículo 34

Seguro de vida

Para el año 2007, se establece un seguro de vida para todo el personal, consistente en un capital individual asegurado de 5.108,60 € en caso de muerte y de 9.015,18 € en caso de invalidez permanente absoluta o de defunción por accidente. Para el año 2008, y una vez modificadas las cláusulas de la póliza de seguro, se establece un seguro de vida para todo el personal, consistente en un capital individual asegurado de 10.000 € en caso de muerte, de invalidez permanente absoluta o de defunción por accidente. A partir del año 2010, este importe será de 12.000 €.

Artículo 35

Accidentados/as en el trabajo

Los casos de disminución física, motivada por accidente de trabajo en la empresa, que causen a un agente una situación de invalidez permanente de grado total o parcial para la profesión habitual, darán derecho a mantener la vinculación a la explotación a la que pertenezca, siempre que exista un puesto de trabajo vacante con contenido y funciones adecuados tanto a las disminuciones que hayan dado lugar a la invalidez, como a las aptitudes profesionales del agente.

Esta vinculación y el puesto de trabajo será por la jornada y el salario que complementen la diferencia entre la pensión de invalidez y el salario que percibía el trabajador/a afectado/a.

En el supuesto de que no exista un puesto de trabajo adecuado, la explotación abonará mensualmente, y hasta que pueda ofrecer un puesto de trabajo, un complemento por un importe igual a la diferencia entre la pensión aprobada y el 100% de la base reguladora de la pensión de invalidez reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La percepción de dicho complemento, así como el derecho a otro puesto de trabajo, se extinguirán por cualquiera de las causas siguientes:

Rechazar el puesto de trabajo que ofrezca la explotación.

Realizar cualquier actividad remunerada por cuenta propia o ajena, independientemente de que ésta dé lugar o no a alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Al cumplir la edad de jubilación que le corresponda reglamentariamente.

El reconocimiento posterior, por parte de la entidad gestora correspondiente, de una invalidez permanente en grado absoluto o de gran invalidez.

Artículo 36

Ayuda de estudios

Se establece un fondo de ayuda al estudio para el vigente convenio en la cuantía de 2.000 € para cada uno de los años de vigencia, el cual se destinará a sufragar los

gastos de estudios que realicen los mismos trabajadores/as en enseñanzas relacionadas directamente con el puesto de trabajo.

El importe máximo a otorgar por cada solicitud será de 300€ si el agente ha superado la totalidad del curso, 225 € si ha superado el 50% de las materias y hasta 150 € para porcentajes inferiores al 50%. Si el número de solicitudes aprobadas supera la dotación del fondo, se tendrán en cuenta criterios de proporcionalidad en el reparto de esta ayuda.

Artículo 37

Principio de igualdad y no – discriminación

a) Las partes acuerdan, en cumplimiento del artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, avanzar en la adopción de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

b) Se acuerda que, en aquellos colectivos de personal y/o grupos profesionales donde haya géneros con poca representación, y con el objetivo de una presencia equilibrada de géneros, se aplicarán medidas de acción positiva en el sentido de priorizar el acceso de las personas del género menos representado que opten a ocupar lugares vacantes, en igualdad de condiciones de idoneidad.

c) El permiso abonado de reducción de 1/2 h. diaria por el concepto de amamantamiento que se contempla en el texto, modificado, del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, podrá ser sustituido a criterio de la trabajadora por jornadas completas.

Esta acumulación queda cifrada y acordada en 6 jornadas completas, siempre que el trabajador/a esté de alta laboral, y se disfrutarán de acuerdo con el área correspondiente y según las necesidades del servicio.

Artículo 38

Protección integral contra la violencia de género

De acuerdo con aquello que dispone la LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, y con el objetivo de colaborar en la adecuada protección de las víctimas de violencia de género, en esta materia se acuerda lo siguiente:

Aquellas personas trabajadoras que acrediten disponer de orden judicial de protección, por ser víctima de violencia de género, a la vista de los derechos que la citada Ley orgánica les otorga sobre la modificación de sus condiciones laborales, podrán acordar con la empresa aquellas modificaciones de sus horarios laborales, reducciones de jornada con la correspondiente reducción salarial, recolocación en cuanto a movilidad geográfica, que sean adecuadas para paliar su situación personal en aquel momento, sin perjuicio de aquellos otros aspectos (como la suspensión del contrato) que otorga la mencionada Ley.

La empresa procurará adaptar las condiciones laborales de las personas trabajadoras por los motivos indicados, e intentando al mismo tiempo afectar lo menos posible los derechos de terceras personas (derechos de los otros/as trabajadores/as).

CAPÍTULO 8

Seguridad e higiene

Artículo 39

Comités de seguridad y salud

Se constituirán de acuerdo con la Ley 31/1995 los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales a las explotaciones de Vall de Núria, a La Molina, y Montserrat.

Cada Comité de seguridad y salud, que estará formado de forma paritaria por los delegados/das de prevención, y los representantes de la dirección de la empresa, en igual número, se reunirá trimestralmente, y, en cualquier caso, siempre que lo solicite alguna de las representaciones con carácter de urgencia. El número de delegados/das de prevención, las garantías y el crédito horario se fijará en base a lo que dispone la Ley 31/1995.

CAPÍTULO 9

Carnets

Artículo 40

Carnets

Los agentes tienen derecho a carnet ferroviario y los/las jubilados/as y pensionistas a carnet de viaje. También tienen derecho a carnet de viaje para familiares, las siguientes personas:

- a) El cónyuge del agente, del jubilado/da o pensionista que conviva con ellos.
- b) Los/las hijos/as del agente, jubilado/da o pensionista, menores de 23 años, solteros, que convivan con el agente, aunque trabajen, siempre que sus ingresos no superen los ingresos que percibe el agente anualmente.
- c) Los/las hijos/as del agente, jubilado/da o pensionista, mayores de 23 años y menores de 25 años, solteros, que convivan con el agente y a su cargo, tras justificar la situación de paro o la incapacidad para todo trabajo, sin límite de edad.
- d) Los padres del agente, jubilado/da o pensionista, que convivan con él/ella y a su cargo.
- e) Los/las hermanos/as menores de 23 años, solteros, que convivan con el agente y a costa suya.
- f) El/la viudo/a del agente, jubilado/da o pensionista, mientras permanezca en situación de viudedad.
- g) Los huérfanos del agente, jubilado/da o pensionista que reúnan los requisitos reseñados anteriormente.
- h) La persona que conviva con el agente sin ser su cónyuge, cuando tenga reconocido el derecho a la asistencia sanitaria por el INSS, siendo también de aplicación en el caso de que esta persona trabaje, mientras reúna los otros requisitos para el reconocimiento de la asistencia sanitaria. Este derecho es incompatible con el reconocido en el apartado a) de este artículo.

Cada uno de los tipos de carnet ferroviario y de viajes causarán los derechos reconocidos por Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o por las empresas con las que existen convenios establecidos a tal efecto.

El personal fijo discontinuo con una antigüedad mínima de 3 temporadas consecutivas en la empresa, mantendrá el derecho al carnet ferroviario en el periodo de no actividad.

CAPÍTULO 10

Derechos sindicales

Artículo 41

Crédito de horas

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal disponen de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales de representación que les son propias. Deben notificar con suficiente anticipo a la empresa la ausencia al trabajo por este motivo.

Estas horas pueden ser acumulables en un único miembro de cada central sindical con representación, tras la petición hecha sobre el caso.

Artículo 42

Cuota sindical

La empresa tiene que descontar de la nómina la cuota sindical. Este descuento se debe efectuar a petición del propio interesado, por medio de un escrito en el que indique la cantidad a descontar y también la central sindical a la que pertenece, a la que la empresa entregará las cuotas correspondientes.

Artículo 43

Canon de negociación

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley orgánica de libertad sindical, se establece

un canon de negociación colectiva de 18 € como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión negociadora del convenio. Este importe se descontará de una sola vez a petición del trabajador. La petición se realizará por escrito en un plazo de 30 días siguientes a la firma de este convenio.

Artículo 44

Derechos sindicales

Se reconocen a los sindicatos que tengan representación sindical los derechos que, en general, se incluyen en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre libertad sindical, salvo si una nueva legislación deroga parcial o totalmente lo establecido en dicha Ley orgánica, en cuyo caso la empresa garantizará los derechos sindicales que queden vigentes en aquel momento.

Artículo 45

Derecho de información

La dirección de la empresa facilitará al comité de empresa y a los delegados de personal la información y la documentación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Los diferentes representantes sindicales estarán obligados a respetar la reserva profesional en los términos que se indican en el artículo 65 del citado Estatuto de los trabajadores.

Artículo 46

Comisión de seguimiento

Se establece una Comisión mixta y paritaria formada por un máximo de 5 miembros de la dirección de la empresa y 5 miembros en representación de los/las trabajadores/as, con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo que contempla este Convenio colectivo.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario.

Dicha Comisión también debe resolver las situaciones conflictivas que se presenten en el ámbito de la empresa, tras agotar los canales ordinarios de reclamación, con el fin de evitar al máximo la vía de los conflictos colectivos. Este hecho no supone ninguna renuncia a acciones legales. Las resoluciones de la citada Comisión, en caso de acuerdo, tienen carácter ejecutivo.

Artículo 47

Denuncia del convenio

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento, ante la autoridad laboral competente para registrarlo.

ACTA

Los acuerdos reflejados en esta acta, anexos al Convenio colectivo para las explotaciones de turismo y montaña 2007 - 2012, afectan exclusivamente al personal adscrito a la explotación de La Molina, y son los que a continuación se relacionan:

Primero. Los importes de las horas extras del personal afectado por la presente acta se regularán según los siguientes criterios:

1. El personal de mantenimiento, los agentes que formen parte del equipo de pistes, el personal de explotación, y el personal de administración, que por cuestiones de fuerza mayor, tengan que prolongar su jornada al inicio o finalización del día laborable, percibirán por tal concepto las siguientes cantidades:

Grupo profesional	2007
A	14,49
B	13,73

Grupo profesional	2007
C	12,91
D1	12,60
D2	12,29
E1	11,80
E2	11,17
F	10,72

Estas cantidades se verán incrementadas con un importe único (de acuerdo con la tabla que a continuación se indica) cuando la prolongación se tenga que realizar en horario nocturno de 22 h. a 6 h.

2007	4,03
------	------

2. El personal de instalaciones de La Molina que, tanto durante la semana de lunes a viernes, como los días festivos que presten servicio, no puedan ser relevados durante la hora destinada a la comida, también percibirán en concepto de compensación el importe correspondiente, según su nivel, de los precios indicados en la tabla arriba relacionada.

Segundo. Al personal incluido en la realización de guardias de fines de semana fuera de la temporada de invierno, le será abonada una cantidad única, por un importe de 80,64 €, por día de guardia, realizando obligatoriamente la guardia según el calendario establecido a tal efecto.

Tercero. Los agentes encargados de la fabricación de nieve artificial, de la estación de La Molina, percibirán un plus, por un importe de 4,98 € por cada día que, en función de las condiciones meteorológicas y de explotación, se efectúe la fabricación de la nieve artificial.

En aquel caso en que el número de horas de fabricación de nieve artificial supere las cinco horas, el importe a percibir por día será de 9,88 €.

Cuarto. Los maquinistas de máquinas de pisar nieve de la estación de montaña de La Molina que realicen guardias, percibirán la cantidad de 47,91 € por día de guardia.

Los maquinistas que no sean de guardia y se requiera su presencia por necesidades de la explotación, percibirán también esta cuantía por la realización de los trabajos de pisar nieve, entendiéndose que quedan incluidas dentro de esta cantidad las percepciones por horas extras que realicen, por lo que no percibirán ninguna cantidad por este último concepto.

Quinto. Durante la temporada de invierno en aquellos agentes fijos de plantilla, que por sus características de contrato anual, realicen un solo descanso semanal y no sea compensado por un descanso al finalizar la temporada, se les abonará una cantidad única de 80,64 € por descanso no disfrutado de acuerdo con la siguiente tabla:

Los importes generados por este concepto serán abonados a mes vencido, y lo que quede para abonar, al final de la temporada de invierno.

Como aclaración del criterio sobre los cuadros de servicio mensuales del personal fijo indicado en este artículo, hay que tener en cuenta lo siguiente en la medida en que un número de fiestas oficiales coincidan con la temporada de invierno:

Los cuadros de servicio del personal fijo, incluyen las 14 fiestas anuales (12 autonómicas y 2 locales). Estas 14 fiestas no computarán a los efectos del día de descanso semanal mínimo que contempla este articulado.

Sexto. El personal de mantenimiento y pistes de la estación de montaña de La Molina percibirá una cantidad mensual de 47,95 € durante la temporada de invierno, en concepto de dedicación para la atención a averías, emergencias, etc., en el tiempo de descanso de la comida, durante la jornada laboral.

Séptimo. Las prestaciones de IT por enfermedad común, con cargo al Régimen General de la Seguridad Social de los agentes que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 180 días previamente a la fecha de la baja, serán complementadas por la empresa hasta el 100% de la base reguladora de la prestación, durante todo el proceso de enfermedad, siempre que los servicios médicos de la empresa constaten la baja laboral transitoria producida.

Este complemento también será de aplicación en el supuesto de hospitalización por enfermedad común durante el tiempo que dure este internamiento, no siendo preciso, en estos casos, la constatación de la baja por parte de los servicios médicos mencionados en el párrafo anterior.

En caso de producirse más de tres procesos de incapacidad temporal por enfermedad común, en el periodo de 12 meses naturales; desde el tercer proceso, éste incluido, se analizará el historial del trabajador afectado, con el fin de decidir si se tiene que abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se informará a la representación de los trabajadores. No se computará a estos efectos un proceso de IT de un día, dentro del mencionado periodo.

Los complementos citados se extinguirán, en cualquier caso, por el transcurso del plazo legal de la IT.

El abono de las pagas extras se hará de acuerdo con el tiempo trabajado y se excluirán de este cómputo los periodos en situación de IT y maternidad.

Octavo. Para el personal adscrito a la explotación de La Molina, vistas las características y circunstancias específicas de los trabajos que efectúan determinados agentes de esta explotación, se acuerda la fijación de un complemento personal que compensará la polivalencia de funciones; el cual se abonará al personal mensualmente, y con proporcionalidad a los días efectivamente trabajados.

Para el año 2007, este complemento será abonado al personal que haya cumplido de 6 temporadas consecutivas para arriba; de tal manera que se percibirá al inicio de la 7ª temporada.

A partir del año 2008, y durante toda la vigencia del convenio, este complemento será abonado al personal que haya cumplido de 4 temporadas consecutivas para arriba; de tal manera que se percibirá al inicio de la 5ª temporada.

Se adjunta a la presente acta, como anexo, la tabla de importes del complemento personal por función y/o actividad.

Noveno. Los agentes que ocupen los puestos de trabajo de personal de instalaciones, por su polivalencia de funciones, percibirán un plus, por un importe 16,08 €, que será abonado mensualmente durante los meses de invierno, según los siguientes importes:

A partir del año 2008, y durante toda la vigencia del convenio, este plus será percibido por el personal de los colectivos indicados, tanto en el caso de los que tienen una antigüedad superior a tres años, como en el caso del personal temporero con una antigüedad superior a 4 temporadas.

Décimo. Al personal temporero, le será abonada la cantidad de 70,05 €, por aquellos días que resulten de exceso de jornada, ya sea en cómputo semanal, o bien en cómputo mensual de 160 horas.

La forma de pago por este concepto será a mes vencido.

Undécimo. Modificación de descansos: Este acuerdo se basa en el hecho de que este tipo de regularización es muy infrecuente a lo largo del año en la explotación de La Molina. Se acuerda el pago que a continuación se indica, para el personal de la estación de montaña de La Molina consistente en una compensación por descanso suprimido/agente, y, en cualquier caso, el compromiso de la empresa de proceder al retorno del descanso en los siguientes 45 días a su supresión.

2007	2008	2009	2010	2011	2012
34,59€	50€	IPC	IPC	IPC	IPC

Duodécimo. Al personal de temporada que, al haber sido llamado a prestar servicio al inicio de la misma, se encuentre de baja por maternidad o accidente de trabajo, se le respetará el turno, en el orden de ser llamado, para la temporada siguiente.

Decimotercero. La empresa se compromete, con respecto al personal temporero, a facilitarles la revisión médica que tiene establecida la empresa, en caso de que este personal así lo solicite, en base a los criterios de empresa establecidos.

Decimocuarto. Se acuerda convocar, durante el segundo trimestre de 2008, una Comisión de seguimiento con la finalidad de incluir unos criterios de llamamiento para el personal FD.

Decimoquinto. Plus homogéneo por objetivos:

Se establece un plus único, homogéneo y alzado por objetivos, que no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo del precio de la hora ordinaria. Durante el año 2007 este importe será de 600 € (50 € mensuales). Para los siguientes años de vigencia del convenio, este plus será el resultado de añadir a la cantidad de 600 € anuales los importes relacionados seguidamente para cada uno de los años de vigencia del convenio:

2008	2009	2010	2011	2012
144€	288€	432€	576€	720€

Decimosexto. Cobertura de vacantes: Cuando exista la necesidad de cobertura de los niveles F a D2 a jornada entera, en cómputo anual, el personal de cada explotación, para su explotación podrá acceder mediante los concursos que se publicarán y de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

En caso de urgencia las vacantes se podrán cubrir de forma interina sin perjuicio de la aplicación posterior del resultado del traslado, concurso o nuevo ingreso.

1. Traslado

Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal con contrato de jornada entera en cómputo anual que desarrolle funciones iguales a la vacante a cubrir y siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación que exija la plaza, como también las aptitudes y características de personalidad requeridas.

En este caso la resolución se hará, en primer lugar, por antigüedad en la función entre el personal de la propia área y a continuación entre el resto de personal también por orden de antigüedad en la función.

Si la especialidad de la plaza lo requiere, se tendrá que superar, previamente, una prueba de aptitud.

2. Concurso – oposición

Cuando las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal a jornada entera en cómputo anual que lo haya solicitado, podrá acceder siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación de la vacante a cubrir, como también las aptitudes y características de personalidad requeridas y supere las pruebas que se determinen. La resolución se hará, inicialmente entre el personal de la propia área y por orden de puntuación en las pruebas técnicas y a continuación entre el personal de otras áreas también por los mismos criterios de puntuación.

3. Personal - fijo discontinuo

En caso de que las vacantes no se hayan cubierto con el personal a jornada entera en cómputo anual, se podrán cubrir entre el personal fijo discontinuo que lo solicite, siguiendo la misma sistemática indicada en los puntos 1 y 2.

4. Ingreso

Finalmente, en caso de que no se cubra por ninguno de los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se podrá proceder a la contratación de personal externo.

ANEXO EXPLOTACIÓN LA MOLINA

ANNEX EXPLOTACIÓ LA MOLINA

FUNCIO	Grup. Prof.	DIRECCIÓ	ADMIN. / TAQUIL-LES	COMER-CIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTE-NIMENT	INSTAL-LA-CIONS	SERVEIS - NETEJA	MÀQ. TREPIT JANEU	NEU ARTIFICIAL	PISTES
SUPERVISOR DE GRUP	D1	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
TÈCNIC/A ESPECIALITZAT/DA	D2	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑
AGENT ESPECIALITZAT/DA	E1	198,08	198,08	198,08	198,08	277,86	277,86	278,51	287,72	287,07	287,07
AUXILIAR ESPECIALISTA	E2	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
PERSONAL BASE	F	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Importes mensuales, correspondientes al 100% de jornada, que se percibirán en función del grado de ocupación real.

Estos complementos van asociados a la función y/o actividad, los cambios de función y/o actividad comportarán la asignación del complemento del nuevo puesto.

Los casos que durante la vigencia de este convenio tengan complementos superiores a los indicados en el cuadro, los mantendrán ad personam mientras ocupen el actual puesto de trabajo.

ACTA

Los acuerdos reflejados en esta acta, anexos al Convenio colectivo para las explotaciones de turismo y montaña 2007 - 2012, afectan exclusivamente al personal adscrito a la explotación del Vall de Núria, y son los que a continuación se relacionan:

Primero. El personal de nieve artificial de la estación de montaña de Núria que realice guardias para la fabricación de nieve artificial, percibirá un plus en la cantidad y condiciones que acto seguido se indican:

Cuando el número de horas de fabricación de nieve artificial sea superior a 3 h., los importes por categoría serán los siguientes:

Oficial oficio de 1ª.: 63,44 €

Oficial oficio de 2ª.: 48,82 €

Cuando el número de horas de fabricación de nieve artificial no supere las 3 h. los importes por categoría serán los siguientes:

Oficial oficio de 1ª.: 29,30 €

Oficial oficio de 2ª.: 19,53 €

(Este articulado será susceptible de variación, en cuanto a las categorías que perciban las guardias, en función de los artículos 5, 6 y 7 del Convenio colectivo de turismo y montaña).

Segundo. Los agentes que efectúen guardias a la estación de montaña de Núria, percibirán el importe de 25 € por este concepto. Con respecto a las horas extras

que puedan tener que trabajar durante la mencionada guardia, se abonarán como horas extras estructurales, de acuerdo con el apartado 8º de esta acta, si bien se liquidarán a mes vencido.

Tercero. Los maquinistas de máquinas de pisar nieve de la estación del Vall de Núria que realicen guardias, percibirán la cantidad de 55€ por día de guardia, y computándose para su regularización las horas trabajadas efectivamente según cómputo anual.

Los maquinistas que no sean de guardia y se requiera su presencia por necesidades de la explotación, percibirán el mismo tratamiento.

Cuarto. Las prestaciones de IT por enfermedad común, con cargo al Régimen General de la Seguridad Social de los agentes que trabajan de forma continuada las temporadas de invierno y de verano, y que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 180 días previamente a la fecha de la baja; serán complementadas por la empresa hasta el 100% de la base reguladora de la prestación, durante todo el proceso de enfermedad, siempre que los servicios médicos de la empresa constaten la baja laboral transitoria producida.

Este complemento también será de aplicación en el supuesto de hospitalización por enfermedad común durante el tiempo que dure este internamiento, no siendo preciso, en estos casos, la constatación de la baja por parte de los servicios médicos mencionados en el párrafo anterior.

En caso de producirse más de tres procesos de incapacidad temporal por enfermedad común, en el periodo de 12 meses naturales; desde el tercer proceso, éste incluido, se analizará el historial del trabajador afectado, con el fin de decidir si se tiene que abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se informará a la representación de los trabajadores. No se computará a estos efectos un proceso de IT de un día, dentro del mencionado periodo.

Los complementos citados se extinguirán, en cualquier caso, por el transcurso del plazo legal de la IT.

El abono de las pagas extras se hará de acuerdo con el tiempo trabajado y se excluirán de este cómputo los periodos en situación de IT y maternidad.

Quinto. En el momento en que en la línea de Ribes - Núria se disponga de las características técnicas necesarias tanto en trenes como en estaciones, se implantará la modalidad de conducción de agente único, en aquellos periodos en que las condiciones lo requieran. En los periodos que se establezcan como temporadas bajas, los maquinistas desarrollarán, además de las funciones que les son propias, las de intervención y venta de billetes en ruta.

En el momento en que se disponga de las citadas características técnicas, y con un mes de antelación a la fecha de implantación, se iniciará un proceso de negociación con la representación de los trabajadores, durante el transcurso del cual se procurará llegar a un acuerdo sobre si ocurre la implantación de la medida. La no consecución de un acuerdo, no paralizará la implantación de la medida.

Sexto. Las variaciones cíclicas de la explotación del Cremallera, hace necesaria la aplicación de jornadas reducidas en los periodos que así lo requieran. A la vista, también, de lo imprevisible que acostumbra a ser la necesidad de realizar estas jornadas reducidas (cambios de tiempo, bajón de viajeros, etc.), se acuerda la siguiente fórmula de realización:

La aplicación de estas jornadas reducidas para el personal del Cremallera Ribes - Núria no constará en los cuadros de servicio mensuales indicados en el artículo 14 del Convenio colectivo. En la práctica, en cambio, estas jornadas, que podrán ser efectivamente de una menor prestación horaria de servicio, con un mínimo de 6 horas y 30 minutos (jornada reducida), serán acordadas entre empresa y trabajador afectado, ante la necesidad de aplicarlas en determinados días.

Esta medida se aplica con la condición de que no altera ni modifica el cómputo de horas/año que la empresa se obliga a dar como ocupación efectiva de los trabajadores contratados a tiempo completo, según el artículo 13 de este Convenio colectivo.

Séptimo. Para el personal adscrito a esta división, vistas las características y circunstancias específicas de los trabajos que efectúan determinados agentes de esta explotación, se acuerda la fijación de un complemento personal que compensará la polivalencia de funciones; el cual se abonará al personal mensualmente, y con proporcionalidad a los días efectivamente trabajados.

Se adjunta a la presente acta, como anexo, la tabla de importes del complemento personal por función y/o actividad.

Octavo. Horas extras: El personal de la explotación de Vall de Núria que realice horas extras por los motivos que en este apartado se definen, percibirán las cantidades que acto seguido se relacionan:

Horas extras estructurales

Grupo profesional	2007
A	10,13
B	9,60
C	9,01
D1	8,80
D2	8,59
E1	8,22
E2	7,80
F	7,48

Horas extras de fuerza mayor

Grupo profesional	2007
A	13,74
B	13,02
C	12,25
D1	11,96
D2	11,67
E1	11,21
E2	10,61
F	10,16

1. A los efectos de la aplicación de estos cuadros, se entienden por fuerza mayor aquellas horas extras de trabajos realizadas por incidencias que la empresa no puede controlar ni prever, y que impedirían ofrecer el servicio al público y, en consecuencia, también todas aquellas horas extras motivadas por descarrilamientos, desprendimientos, grandes nevadas, averías o grandes reparaciones cuya no solución impediría de cumplir con el servicio de trenes establecido.

Las horas extras motivadas por causas de fuerza mayor se abonarán a mes vencido, como incidencias del mes en que se realizan.

2. Excepto situaciones específicamente reguladas en algunos apartados de estos acuerdos, las horas extras estructurales se regularizarán en cómputo anual.

Se puede decir también que, concretamente aquellos agentes que se les adelante y/o prolongue su horario de turno percibirán los tiempos efectivamente trabajados más allá del turno establecido, como horas extras estructurales.

3. Cuando un turno de trabajo de circulación del Cremallera se vea afectado (por prolongación y/o adelantamiento) para la cobertura de un tren, (no recogido

por lo tanto en la previsión de servicio), este tiempo de exceso de jornada del turno se considerará como hora extra estructural, si bien su abono será al mismo precio establecido para las horas de fuerza mayor.

Este último concepto no será de aplicación si se ha avisado al trabajador con 24 horas de antelación.

Se considerarán trenes especiales fuera de jornada cuando la realización de éstos haya sido comunicada al trabajador después de haber dejado de prestar el servicio, siempre y cuando estos servicios no estén incluidos dentro de un turno previamente definido. En este caso se abonará el precio de 30€ a mes vencido, aparte de las horas extras estructurales que haya devengado.

Noveno. Modificación de descansos:

La modificación de descansos, respecto de los establecidos en los cuadros de servicio, se procurará realizar de mutuo acuerdo, y, de no conseguirse, asignándolo al último trabajador en orden de escalafón.

Durante el año 2007 el pago será a razón 10 € por hora de trabajo realizada.

A partir del año 2008, la empresa abonará la cantidad de 50 € al trabajador afectado, cuando haya que suprimirle alguno de los descansos que tenga asignados por cuadro de servicio mensual, regularizándose con el IPC para el resto de años de vigencia del convenio.

A continuación, quedará pendiente de retorno el descanso no disfrutado, el cual se devolverá en los 3 meses siguientes.

Décimo. Tanto el personal de trenes, como el de mantenimiento y pistas, tendrá que disponer del tiempo de descanso para la comida. -En el caso del personal de trenes, consiste en 1 h. y 10' para dejar el tren dispuesto.

En caso de que, por razones de servicio -afluencia masiva de clientes, averías, accidentes, etc. -, el personal sea requerido por la empresa y no pueda realizar esta comida, le serán abonados 40 minutos a precio de hora extra estructural.

Undécimo. Cuando los turnos de trabajo de la estación de Queralbs sean inferiores a 7 horas de prestación efectiva de servicio, computarán en los cuadros de servicio como 7 h. efectivas de trabajo, mientras sean cubiertos por personal del Cremallera que ya eran plantilla de la empresa a la firma del convenio 2000-02. Queda exceptuado de este acuerdo aquel personal que, a pesar de estar de alta en plantilla en aquel momento, ya disponía de contrato donde se hacía constar que su puesto de trabajo es Núria.

Duodécimo. El personal del Cremallera que sea plantilla fija de la empresa a tiempo total disfrutará de un fin de semana mensual, como mínimo, de descanso durante todo el año.

El personal del Cremallera contratado a tiempo parcial al 75% de ocupación, en el momento de la temporada en que trabajen al 100% disfrutarán de un fin de semana de descanso mensual.

Decimotercero. Las jornadas laborales serán como máximo de 8.15h. diarias. En los turnos que sobrepasen las 8.15h., el tiempo restante será abonado como horas extras estructurales y se abonará en la siguiente nómina.

Decimocuarto. Guardias de mantenimiento: Los precios de las guardias serán, para el año 2007, de 59,48 €. Para el resto de años de vigencia experimentarán los incrementos pactados para este convenio.

Las horas extras que puedan tener que trabajar durante la mencionada guardia se abonarán como hora extra estructural, y se liquidará a mes vencido.

Decimoquinto. Cobertura de vacantes: Cuando exista la necesidad de cobertura de vacantes de los niveles F a D2 a jornada entera, en cómputo anual, el personal de

cada explotación, para su explotación podrá acceder mediante los concursos que se publicarán y de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

En caso de urgencia las vacantes se podrán cubrir de forma interina sin perjuicio de la aplicación posterior del resultado del traslado, concurso o nuevo ingreso.

1. Traslado

Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal con contrato de jornada entera en cómputo anual que desarrolle funciones iguales a la vacante a cubrir y siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación que exija la plaza, como también las aptitudes y características de personalidad requeridas.

En este caso la resolución se hará, en primer lugar, por antigüedad en la función entre el personal de la propia área y a continuación entre el resto de personal también por orden de antigüedad en la función.

Si la especialidad de la plaza lo requiere, se tendrá que superar, previamente, una prueba de aptitud.

2. Concurso - oposición

Cuándo las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal a jornada entera en cómputo anual que lo haya solicitado, podrá acceder siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación de la vacante a cubrir, como también las aptitudes y características de personalidad requeridas y supere las pruebas que se determinen. La resolución se hará, inicialmente entre el personal de la propia área y por orden de puntuación en las pruebas técnicas y a continuación entre el personal de otras áreas también por los mismos criterios de puntuación.

3. Personal - fijo discontinuo

En caso de que las vacantes no se hayan cubierto con el personal a jornada entera en cómputo anual, se podrán cubrir entre el personal fijo discontinuo que lo solicite, siguiendo el mismo sistema indicado en los puntos 1 y 2.

4. Ingreso

Finalmente, en caso de que no se cubra por ninguno de los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se podrá proceder a la contratación de personal externo.

Decimosexto. De acuerdo con las tareas de rehabilitación que se realicen en el edificio de S. Josep, de Núria, se preverá un espacio destinado a comedor para el personal de la explotación de Vall de Núria. En el mes posterior a la firma de este convenio, se convocará un Comité extraordinario de seguridad y salud donde se tratará la ubicación provisional de esta dependencia.

Decimoséptimo. Plus homogéneo por objetivos:

Se establece un plus único, homogéneo y alzado por objetivos, que no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo del precio de la hora ordinaria. Durante el año 2007 este importe será de 600 € (50 € mensuales). Para los siguientes años de vigencia del convenio, este plus será el resultado de añadir a la cantidad de 600 € anuales los importes relacionados seguidamente para cada uno de los años de vigencia del convenio:

2008	2009	2010	2011	2012
144€	288€	432€	576€	720€

Decimooctavo. Se acuerda la adhesión del personal de esta explotación al acuerdo de 8 de mayo de 2006 sobre desarrollo del sistema de grupos profesionales y asignación del personal a escala salarial. Éste será de aplicación a todo el personal de esta explotación con fecha de efectos de 1 de enero de 2007.

El colectivo de maquinistas que realizaron la formación antes del año 1995, podrá optar por escrito para no hacer, de todas las funciones propias de su grupo profesional, las de gestión de circulación en estaciones, expedición de billetes y tareas propias de su grupo profesional en el área de la estación de montaña. En caso de optar por esta opción, no percibirían la mejora del complemento personal

vinculada a aquel acuerdo. Esta excepción no se aplicará en aquellos casos de grave afectación de la actividad.

En el momento de la firma del Convenio colectivo, se firmarán la tabla de asignación de personas en los grupos profesionales y la adecuación de los complementos que correspondan.

Decimonoveno. A partir del 1 de enero de 2008, los cuatro trabajadores y/o trabajadoras fijos discontinuos de Vall de Núria que han trabajado de manera continuada en las últimas temporadas de verano e invierno, pasarán, a partir de la próxima incorporación, a contratación de carácter indefinido todo el año, a tiempo parcial con un mínimo del 75% de ocupación y su jornada se distribuirá de manera irregular y flexible a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la actividad empresarial.

ANEXO EXPLOTACIÓN VALL DE NÚRIA

ANNEX EXPLOTACIÓ VALL DE NÚRIA

FUNCIÓ	Grup. Prof.	DIRECCIÓ o ADMINISTRACIÓ o COMERCIAL	INSTAL·LACIONS	PISTES + TRANSPORT I ENTORN	TRANSPORT I ENTORN	MANTENIMENT DE TRENS	MANTENIMENT D'INSTAL·LACIONS	MANTENIMENT DE VIA	REGULACIÓ + MAQUINISTA + ESTACIONS	MAQUINISTA + ESTACIONS (TOTES ESPECIALITATS)	MAQUINISTA (E1) o ESTACIONS (E1)	ESTACIONS (E2)
SUPERVISOR DE GRUP	D1	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	-	-	-	-
TÈCNIC/A ESPECIALITZAT/DA	D2	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	302,85	-	-	-
AGENT ESPECIALITZAT/DA	E1	269,71	269,71	302,85	269,71	302,85	302,85	269,71	-	302,85	269,71	-
AUXILIAR ESPECIALISTA	E2	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	-	-	-	269,71
PERSONAL BASE	F	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	-	-	-	-

Importes mensuales, correspondientes al 100% de jornada, que se percibirán en función del grado de ocupación real.

Estos complementos van asociados a la función y/o actividad, los cambios de función y/o actividad comportarán la asignación del complemento del nuevo puesto.

Los casos que durante la vigencia de este convenio tengan complementos superiores a los indicados en el cuadro, los mantendrán ad personam mientras ocupen el actual puesto de trabajo.

ACTA ANEXA

Los acuerdos reflejados en esta acta, anexos al Convenio colectivo para las explotaciones de turismo y montaña 2007 - 2012, afectan exclusivamente al personal adscrito a la explotación de Montserrat, y son los que a continuación se relacionan:

Primero. Las prestaciones de IT por enfermedad común, con cargo al Régimen General de la Seguridad Social de los agentes que trabajan de forma continuada todas las temporadas, y que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 180 días previamente a la fecha de la baja; serán complementadas por la empresa hasta el 100% de la base reguladora de la prestación, durante todo el proceso de enfermedad, siempre que los servicios médicos de la empresa constaten la baja laboral transitoria producida.

Este complemento también será de aplicación en el supuesto de hospitalización por enfermedad común durante el tiempo que dure este internamiento, no siendo preciso, en estos casos, la constatación de la baja por parte de los servicios médicos mencionados en el párrafo anterior.

En caso de producirse más de tres procesos de incapacidad temporal por enfermedad común, en el periodo de 12 meses naturales; desde el tercer proceso, éste incluido, se analizará el historial del trabajador afectado, con el fin de decidir si se tiene que abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se informará a la representación de los trabajadores. No se computará a estos efectos un proceso de IT de un día, dentro del mencionado periodo.

Los complementos citados se extinguirán, en cualquier caso, por el transcurso del plazo legal de la IT.

El abono de las pagas extras se hará de acuerdo con el tiempo trabajado y se excluirán de este cómputo los periodos en situación de IT y maternidad.

Segundo. Complemento personal: El personal de la explotación de Montserrat que sea plantilla en el momento de la firma de estos acuerdos, percibirá un complemento de carácter personal por las características y circunstancias específicas de los trabajos que efectúan; y que compensa la polivalencia de funciones. Este complemento se abonará mensualmente, y con directa proporción a los días efectivamente trabajados.

Se adjunta a la presente acta, como anexo, la tabla de importes del complemento personal por función y/o actividad.

Tercero. Personal de los funiculares de Montserrat: El 50% de las vacaciones del personal se asignarán, en la temporada baja, mientras que la otra mitad del periodo vacacional se asignará en temporada alta.

Por este concepto, que regula la modificación que significa una nueva asignación de vacaciones se acuerda el abono de una paga anual por un importe de 157,53 euros. Este importe será de aplicación al personal adscrito a la plantilla de funiculares de Montserrat en el momento de la firma del convenio y se percibirá en el mes siguiente a la realización de la primera quincena.

Personal del Cremallera de Montserrat: El personal del Cremallera percibirá también el importe fijado en el punto anterior, al mes siguiente a la realización de la primera quincena.

Se incorporarán en este punto los acuerdos referentes al disfrute de vacaciones y cuadro de rotación de descansos que se adopten en Comisión de seguimiento en cumplimiento del acuerdo duodécimo de la presente acta anexa.

Cuarto. El servicio de los funiculares de Montserrat se caracteriza por la evolución que ha venido experimentando en cuanto a diferentes temporadas de servicio, y los correspondientes cuadros horarios de rotación para todo el personal. Los pluses que a continuación se indican son de aplicación al personal de los funiculares, siempre en proporción a los días efectivamente trabajados:

Con motivo de las funciones de limpieza que se asignan al personal mediante el turno de reserva, por las características de este servicio, se establece un plus mensual de 5,38 €, para cada agente, siempre abonado en función de los días trabajados.

Con estos mismos términos, el personal del Cremallera que cubra los turnos llamados de barrera tarifaria percibirá este concepto.

Con motivo de la adecuación de turnos y distribución irregular anual del servicio, se establece un plus mensual de 8,64 €, que se abonará al personal que sea plantilla de funiculares de Montserrat en la fecha de efectos de estos acuerdos. El abono será en proporción a los días trabajados.

Este plus mensual, en estos mismos términos, será abonado también al personal del Cremallera que sea plantilla en el momento de la firma de estos acuerdos, con efectos del 1. 01. 2005.

Quinto. El personal de la explotación de Montserrat que tenga que prolongar su jornada laboral por motivos de fuerza mayor, por causas climatológicas que afecten directamente el servicio al público, percibirán un importe de hora extra por causa de fuerza mayor de 10,80 €. Este importe se adecuará a lo que se acuerde según el último párrafo del artículo 17 del Convenio colectivo de turismo y montaña.

Se entienden por fuerza mayor aquellas horas extras de trabajos realizadas por incidencias que la empresa no puede controlar ni prever, y que impedirían ofrecer el servicio al público y, en consecuencia, todas aquellas horas extras motivadas por causas naturales como desprendimientos, grandes nevadas, aguaceros, etc., o descarrilamientos, averías o grandes reparaciones cuya no solución impediría cumplir con el servicio de trenes establecido.

Sexto. Modificación de descanso: La empresa abonará la cantidad de 30 € al trabajador afectado durante el año 2007, cuando haya que suprimirle alguno de los descansos que tenga asignados por cuadro de servicio mensual. Durante el año 2008 este importe será de 50 €, regularizándose con el IPC para el resto de años de vigencia del convenio.

A continuación, quedará pendiente de retorno el descanso no disfrutado, el cual se devolverá en los siguientes 3 meses.

En el caso de los funiculares, no tendrá consideración de descanso suprimido aquella supresión que sea para cuadrar la jornada anual.

Séptimo. Tiempo de descanso en jornadas continuas de más de 6 h.: Como regulación común para toda la explotación de Montserrat, se acuerda:

Cuando el turno de trabajo no tenga contemplada la celebración del descanso, se abonará 1/2 h. a precio de hora base al trabajador afectado.

Cuando, a pesar de que el turno a ocupar tuviera marcado el descanso, pero éste no se haya podido realizar por necesidades del servicio, se abonarán 15 min. como jornada, y 15 min. a precio de hora base.

Octavo. Para el personal de la explotación de Montserrat (tanto de funiculares como del Cremallera) la aplicación del artículo 21 del convenio sobre quebranto de moneda se podrá percibir en forma directamente proporcional a las horas trabajadas en refuerzos parciales de taquilla; siempre que las horas/día de la mencionada tarea sean iguales o superiores a 4 horas.

Tendrán el mismo tratamiento las fiestas oficiales anuales, que caigan entre semana.

Noveno. El servicio de prevención de la empresa continuará el procedimiento de reuniones vigente con el fin de tratar los temas que surjan en materia de seguridad y salud.

Décimo. Plus homogéneo por objetivos:

Se establece un plus único, homogéneo y alzado por objetivos, que no se tendrá en cuenta a efectos del cálculo del precio de la hora ordinaria. Durante el año 2007

este importe será de 600€ (50€ mensuales). Para los siguientes años de vigencia del convenio, este plus será el resultado de añadir a la cantidad de 600 € anuales los importes relacionados seguidamente para cada uno de los años de vigencia del convenio:

2008	2009	2010	2011	2012
144€	288€	432€	576€	720€

Undécimo. Las plazas de funiculares de Montserrat que actualmente se contratan a tiempo parcial a razón del 75% de ocupación sin flexibilidad, pasarán a tener las mismas condiciones contractuales que las del Cremallera de Montserrat, es decir mínimo el 70% con distribución irregular de la jornada y realización de actividades en funiculares y Cremallera, a excepción de tareas de circulación del Cremallera. Las personas que actualmente ocupan estos puestos de trabajo mantendrán el 75% mínimo de ocupación.

Duodécimo. A partir del 1 de enero de 2008 toda la plantilla del Cremallera de Montserrat con una antigüedad mínima de 4 años a fecha de 4 de octubre de 2007, pasará al 100% de la jornada. Para que la aplicación de este acuerdo sea posible, se convocará Comisión de seguimiento antes de finalizar el año 2007 con el fin de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de aplicación del cuadro de descansos 6-3 6-2 y periodos de vacaciones, sin que eso implique un aumento de la plantilla media.

Decimotercero. Cobertura de vacantes: Cuando exista la necesidad de cobertura de vacantes de los niveles F a D2 a jornada entera, en cómputo anual, el personal de cada explotación, para su explotación podrá acceder mediante los concursos que se publicarán y de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

En caso de urgencia las vacantes se podrán cubrir de forma interina sin perjuicio de la aplicación posterior del resultado del traslado, concurso o nuevo ingreso.

1. Traslado

Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal con contrato de jornada entera en cómputo anual que desarrolle funciones iguales a la vacante a cubrir y siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación que exija la plaza, como también las aptitudes y características de personalidad requeridas.

En este caso la resolución se hará, en primer lugar, por antigüedad en la función entre el personal de la propia área y a continuación entre el resto de personal también por orden de antigüedad en la función.

Si la especialidad de la plaza lo requiere, se tendrá que superar, previamente, una prueba de aptitud.

2. Concurso – oposición

Cuando las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal a jornada entera en cómputo anual que lo haya solicitado, podrá acceder siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación de la vacante a cubrir, como también las aptitudes y características de personalidad requeridas y supere las pruebas que se determinen. La resolución se hará, inicialmente entre el personal de la propia área y por orden de puntuación en las pruebas técnicas y a continuación entre el personal de otras áreas también por los mismos criterios de puntuación.

3. Personal - fijo discontinuo

En caso de que las vacantes no se hayan cubierto con el personal a jornada entera en cómputo anual, se podrán cubrir entre el personal fijo discontinuo que lo solicite, siguiendo la misma sistemática indicada en los puntos 1 y 2.

4. Ingreso

Finalmente, en caso de que no se cubra por ninguno de los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se podrá proceder a la contratación de personal externo.

ANEXO EXPLOTACIÓN DE MONTSERRAT

Función	Grupo Prof.	Regulación, Maquinista Cremallera y atención al cliente	Maquinista Cremallera y atención al cliente	Conducción Sala Funiculares y atención al cliente	Atención al cliente en toda la explotación
Supervisor de grupo	D1	-	-	-	-
Técnico/a especializado/da	D2	302,85	-	-	-
Técnico/a especialis.	E1	-	302,85	-	-
Auxiliar especialista	E2	-	-	320,42	302,85
Personal base	F	-	-	-	-

Importes mensuales, correspondientes al 100% de jornada, que se percibirán en función del grado de ocupación real.

Estos complementos van asociados a la función y/o actividad, los cambios de función y/o actividad comportarán la asignación del complemento del nuevo puesto.

Los casos que durante la vigencia de este convenio tengan complementos superiores a los indicados en el cuadro, los mantendrán ad personam mientras ocupen el actual puesto de trabajo.

(08.184.122)

RESOLUCIÓN

TRE/2622/2008, de 19 de junio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión del IPC para el año 2007 del convenio colectivo de trabajo de las empresas Industrias de Óptica, SA e Indóptica SA (código de convenio núm. 0802223).

Visto el texto del Acuerdo de revisión del IPC para el año 2007 del convenio colectivo de trabajo de las empresas Industrias de Óptica, SA e Indóptica, SA, suscrito por las personas representantes de la empresa y por sus trabajadores/as el día 21 de febrero de 2008, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo de revisión del IPC para el año 2007 del convenio colectivo de trabajo de las empresas Industrias de Óptica, SA e Indóptica, SA (código de convenio núm. 0802223) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
- 2 Publicar el texto mencionado en el DOGC.

Barcelona, 19 de junio de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora de los Servicios Territoriales
en Barcelona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO

de revisión del IPC para el año 2007 del convenio colectivo de trabajo de las empresas Industrias de Óptica, SA e Indóptica, SA.

Asistentes:

Por la representación empresarial:

Jesús Sans i Pros y Eduardo Martínez Aynat.

Por la representación social de Industrias de Óptica, SA e Indóptica, SA:

M^a Jesús Ramírez López, Salvador Rosell Silvestre, Blas Sánchez Hernández y Vicente Martínez Ruiz.

En Sant Cugat del Vallès, a les 10 horas, a 21 de febrero de 2008, se reúnen los señores y las señoras relacionados al inicio de este acta, los componentes de la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo de las empresas Industrias de Óptica, SA e Indóptica, SA para 2007.

La reunión tiene como orden del día efectuar la revisión de las tablas para el año 2007, teniendo en cuenta el IPC real, tal como dispone el artículo 59 del convenio colectivo de trabajo de las empresas Industrias de Óptica, SA e Indóptica, SA para 2007.

Por todo ello adoptan los siguientes acuerdos: