

Dimecres, 18 d'abril de 2012

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 26 de març de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Funicular Aéreo de Montserrat, SA per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 0802052)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Funicular Aéreo de Montserrat, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de gener de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Funicular Aéreo de Montserrat, SA per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 0802052) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

— 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Funicular Aéreo de Montserrat, SA para los años 2012 y 2013.

#### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa FUNICULAR AERI DE MONTSERRAT, SA y el personal que presta sus servicios en la misma.

#### ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente convenio se pacta por una duración de DOS AÑOS comenzando su vigencia el día 1º de enero de 2012 y finalizando el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha de su publicación oficial. Una vez finalizado el plazo de su vigencia, se entenderá prorrogado por la tácita de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de DOS MESES respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de la prórroga anual en curso.

#### ARTÍCULO 3.- COMPENSACIÓN.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso, pacto de cualquier clase, conterindividual, o por cualquier otra causa. Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas que con carácter global mejoren las pactadas de este Convenio, manteniéndolas "ad personad".

#### ARTÍCULO 4.- ABSORBIBILIDAD.

Las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio serán totalmente absorbibles con las elevaciones salariales que la empresa pudiera verse obligada a implantar como consecuencia de las disposiciones legales futuras. Este principio se formula con la máxima amplitud posible, y por ello, será aplicación cualquiera que fuere el concepto retributivo legalmente aumentado, tanto si se trata de creación de nuevos conceptos remunerarios como si de elevación de los actualmente existentes, y tanto si la forma impositiva procede del Ministerio de Trabajo como si emanara de sus organismos centrales o provinciales, por consiguiente, tales futuras elevaciones salariales únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas superan el nivel total retributivo de este Convenio.

Dimecres, 18 d'abril de 2012

---

### ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN.

El presente Convenio constituye un todo indivisible y las partes quedan obligadas al cumplimiento de su totalidad; en el supuesto de que no fuera aprobado en su totalidad por los organismos oficiales competentes quedará nulo y sin eficacia alguna, en cuyo caso deberá reconsiderarse todo él nuevamente.

### ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Corresponde en exclusiva a la Dirección de la empresa la facultad de organización del trabajo, con sujeción a las normas que dicten en materia de su competencia los Ministerios de Obras Públicas y Trabajo u otros departamentos y autoridades en el marco de su jurisdicción. Sin perjuicio de la titularidad, categoría o cometido de cada empleo. Todos los empleados de la plantilla, deberán ayudarse mutuamente y respectivamente en el servicio bajo la responsabilidad del Jefe de Explotación o Encargado General, y dentro de los límites de la capacidad física, edad, sexo e idoneidad para ejecutar el trabajo u ocupar el puesto de otro compañero, así como para alternarse en el servicio para cumplir vacantes en caso de fiesta, ausencia, enfermedad o cualquier otra causa análoga.

### ARTÍCULO 7.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Las categorías profesionales de la empresa se clasifican en:

- a) Encargado Jefe de explotación o Administrativo.
- b) Oficial de 2ª, maquinista de sala, vigilante de embarque y recorrido y taquillero.
- c) Oficial 3º y ayudante de maquinista.
- d) Especialista.

La precedente clasificación es meramente enunciativa y no limitativa, reservándose la empresa el derecho a su modificación, ampliación, supresión, y determinación del número de puestos de trabajo y la cobertura efectiva de los mismos en la medida que las necesidades del servicio lo requieran, y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.

### ARTÍCULO 8.- SALARIO BASE.

El salario base mensual para todas las categorías, es el que se detalla en el anexo.

### ARTÍCULO 9.- ANTIGÜEDAD.

El personal que cumpla 2 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a cobrar un bienio de antigüedad del 2,5% de su salario base hasta que cumpla el primer cuatrienio, que pasará a cobrar lo que haya establecido para el conjunto de trabajadores de la empresa.

El premio de antigüedad consiste en un tope de ocho cuatrienios, que se percibirán a partir del primer día del mes natural al que se cumplan, a razón del 5% del salario base por cada cuatrienio.

### ARTÍCULO 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal de la empresa percibirá una gratificación extraordinaria de Salario Base más antigüedad, en cada uno de los meses de JUNIO, SEPTIEMBRE y DICIEMBRE.

Dichas pagas se cobrarán dentro de la 1ª quincena del mes correspondiente.

### ARTÍCULO 11.- DIETAS COMIDA.

Se abonará al personal de la empresa una dieta de comida de 9,14 EUR, que se percibirá por día realmente trabajado sin repercusión ni en Pagas Extraordinarias y será no cotizable.

### ARTÍCULO 12.- PLUS TRANSPORTE.

Se abonará al personal de la empresa un plus de transporte de 2,29 EUR, que se percibirán por día realmente trabajado, sin repercusión ni en Vacaciones ni en Pagas Extraordinarias y será no cotizable.

Dimecres, 18 d'abril de 2012

### ARTÍCULO 13.- PLUS VACACIONES.

La duración de las vacaciones será de 30 días al año, siendo estos días naturales y retribuidos a razón de Salario Base más antigüedad. El personal percibirá al iniciarse una Bolsa de Vacaciones de 990,09 EUR, sin repercusión en las Pagas Extraordinarias. Las Vacaciones se efectuarán a partir del tercer lunes del mes de enero y con una duración de 30 días. Dicha Bolsa de Vacaciones se abonará dentro de la 1º quincena de marzo. No se podrá empezar las vacaciones en día de descanso semanal, ni festivo. Empezarán siempre el primer día laborable. La Dirección de la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio, procurará, respetando el descanso semanal de los trabajadores, que el exceso de días que se produzcan en el disfrute de dicho descanso, se acumulen los mismos, para que se pueda conceder por la empresa, el equivalente a un mini-periodo vacacional en la temporada de Verano, de 7 días de máxima duración. Tendrán prioridad para la concesión del mismo, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

### ARTÍCULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El importe de las horas extraordinarias que ambas partes reconocen que tienen carácter estructural, se establece para todas aquellas en que las circunstancias así lo aconsejen, en el precio unitario del Anexo.

### ARTÍCULO 15.- DÍAS ABONABLES NO RECUPERABLES.

El personal podrá percibir en caso de mutuo acuerdo con la empresa, por los días festivos abonables no recuperados, realmente trabajados, en sustitución del descanso compensatorio, la cantidad de 85,00 EUR.

### ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, equivalentes a 1.826,27 horas de trabajo efectivo al año.

### ARTÍCULO 17.- PERMISO CON PERCIBO DE HABERES.

Los trabajadores podrán faltar al trabajo, sin perder su derecho de percibo de haberes, únicamente el tiempo y por alguno de los motivos siguientes:

- a) Con ocasión de contraer matrimonio, y previa petición se concederán 15 días naturales con retribución.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entiende que la distancia de desplazamiento deberá ser de 300 Km.
- c) Por matrimonio de un hijo 1 día retribuido y además, podrán prolongar el permiso en los términos consignados en el párrafo anterior.
- d) Por intervención quirúrgica, enfermedad grave del cónyuge, padres políticos e hijos, 2 días retribuidos, pudiendo prorrogar el permiso en los términos consignados en el párrafo B.
- e) Todos los trabajadores disfrutarán del derecho de ausencia sin merma de retribución para asistir dentro de la jornada de trabajo a los consultorios de la Seguridad Social. El presente derecho quedará limitado a 4 horas como máximo dentro de dicha jornada y será preceptiva la presentación del correspondiente justificante.

Las retribuciones a que se alude en el presente artículo serán referidas al Salario Base más antigüedad a excepción de las señaladas en el apartado A) que lo serán a razón del salario real del personal.

### ARTÍCULO 18.- ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL.

A partir del decimoquinto día, la empresa abonará un complemento al que satisfaga la Seguridad Social para alcanzar el abono del 100% del Salario Base más antigüedad correspondiente al mes anterior de la fecha de la baja.

### ARTÍCULO 19.- ACCIDENTE DE TRABAJO.

Se aplicará la misma normativa establecida en el artículo anterior y en las mismas condiciones salvo que su aplicación será a partir del 1º día en que el accidente de trabajo se produzca y mientras dure la incapacidad.

Dimecres, 18 d'abril de 2012

### ARTÍCULO 20.- PREMIOS POR AÑO DE SERVICIO.

A los trabajadores cuya antigüedad en la empresa alcance los 25 años de servicio ininterrumpido les será abonada una mensualidad a sueldo base. A los trabajadores cuya antigüedad en la empresa alcance los 40 años de servicio de modo ininterrumpido les serán abonadas dos mensualidades de sueldo base.

### ARTÍCULO 21.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente percibirán un premio de jubilación consistente en:

- a) Una mensualidad de salario y antigüedad, si llevan 15 años de servicio ininterrumpido en la empresa.
- b) Cuarenta y cinco días de salario y antigüedad, si llevan 20 años o más de servicio ininterrumpido en la empresa.

### ARTÍCULO 22.- UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO.

El personal de la empresa recibirá los monos, uniformes y tabardos o prendas similares para su uso durante el servicio, quedando obligada la misma a facilitar prendas de trabajo de invierno y verano cada DOS AÑOS, estimándose en cualquier caso su duración para los uniformes la de dos temporadas y para los tabardos la tres temporadas, salvo casos excepcionales. La entrega de uniformes y prendas de trabajo suponen la utilización de las mismas, debiéndose devolver a la empresa al cesar la relación laboral.

### ARTÍCULO 23.- ÚTILES DE PROTECCIÓN.

El personal de la empresa, recibirá un cinturón de seguridad para su utilización obligatoria en todo trabajo en altura o sobre las cabinas, plataformas, cables, contrapesos, castilletes, carros de polea, volantes, etc... y en cualquier otra circunstancia en que así fuera dispuesto por el Encargado Jefe.

### ARTÍCULO 24.- COMISIÓN PARITARIA.

Para la interpretación de este convenio se creará en su caso una Comisión Paritaria compuesta por el delegado de personal y el representante de la empresa y para entender de aquellas cuestiones establecidas en el art. 85.3 h) del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio.

### ARTÍCULO 25.- INCREMENTO SALARIAL.

Los conceptos salariales pactados para el primer año de vigencia del Convenio serán los siguientes:

- a) Salario base de 1030,00 EUR.
- b) Para los demás conceptos ver anexo.

El importe de dichos conceptos servirá de base para el cálculo del incremento salarial de 2013.

Para el segundo año de vigencia del convenio, los incrementos salariales a efectuar serán el resultado de aplicar el 3% en todos los conceptos económicos incluido las vacaciones. En el caso de que el índice real de precios al consumo (IPC) a nivel del Estado Español, del año 2013, superara el 3%, la empresa efectuará un reajuste salarial, consistente en abonar la diferencia entre el citado IPC real y el 3% que se ha venido abonando a los trabajadores. De producirse esta situación, la cantidad resultante se abonará por la empresa dentro de los 30 días siguientes a la publicación de dicho IPC real.

### ARTÍCULO 26.- PLUS TRANSPORTE MAQUINISTA.

Se establece para el maquinista de la estación motora, exceptuados los que disfruten de vivienda en la misma, dada la distancia a la estación inferior lugar de incorporación al trabajo, el abono de un plus de incorporación de 12,40 EUR, como asimismo el abono del Kilometraje realizado, que siendo de 28 Km. (Ida y vuelta), se pagará a razón de 0,45 EUR/Km. utilizando su vehículo particular y por día realmente trabajado, sin repercusión ni en Vacaciones ni en Pagas Extraordinarias y no será cotizable.

En este caso no se aplicará el plus de transporte habitual del Art. 12.

Dimecres, 18 d'abril de 2012

---

### ARTÍCULO 27.- MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 85.3 i) del Estatuto de los Trabajadores se establecen medidas de flexibilidad interna, permitiendo que un mínimo del 5 % de la jornada de trabajo se pueda distribuir a lo largo del año en aras a mejorar la posición competitiva de la empresa.

### ARTÍCULO 28.- PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LAS DISCREPANCIAS.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se establece un periodo de consultas de los representantes de los trabajadores de una duración no superior a 15 días. La intervención como interlocutor ante la empresa corresponde al delegado de personal.

### DISPOSICIÓN FINAL.

La empresa efectuará una revisión médica anual a todo el personal de su plantilla.

### ANEXO 2012.

Encargado jefe explotación o administrativo: 1.280,00 EUR  
Oficial 2ª maquinista, taquillero y vigilante de embarco: 1.030,00 EUR  
Oficial 3ª ayudante: 980,00 EUR

### HORAS EXTRAS:

Encargado: 13,55 EUR  
Oficial 2ª: 13,00 EUR  
Oficial 3ª: 12,63 EUR

Horas extra nocturna encargado: 15,56 EUR  
Horas extra nocturna: 14,85 EUR

### PLUSES Y DIETAS:

Dietas comida: 9,14 EUR  
Plus transporte: 2,29 EUR  
Plus vacaciones: 990,09 EUR  
Día de descanso trabajado no festivo: 85,00 EUR  
Día de descanso trabajado festivo: 106,10 EUR  
Plus transporte máquina: 25,00 EUR

Barcelona, 26 de març de 2012  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès