



DIFUNDE
SINDICATO FEDERAL
FERROVIARIO
CONFEDERACIÓN
GENERAL DEL TRABAJO



I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF

28-marzo-2008



I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF

CLAÚSULAS:

Página

- 1º. Ámbito territorial y personal
- 2º. Ámbito temporal
- 3º. Tratamiento económico
- 4º. Desarrollo profesional
- 5º. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- 6º. Igualdad de oportunidades y no discriminación
- 7º. Protección contra la violencia de género
- 8º. Movilidad
- 9º. Beneficios sociales
- 10º. Salud laboral
- 11º. Política Disciplinaria
- 12º. Protección Jurídica
- 13º. Normativa Laboral
- 14º. Categorías penosas
- 15º. Empleo y contratación.
- 16º. Comisión de conflictos laborales
- 17º. Límites a los conflictos
- 18º. Vinculación a la totalidad
- 19º. Tramitación del convenio
- 20º. Comisión paritaria
- 21º. Incorporación de Acuerdos
- 22º. Disposición derogatoria



Cláusula 1ª. Ámbito territorial y personal

El presente Convenio Colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas pertenecientes a el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de ADIF y está excluido por condiciones especiales pactadas, constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionado con ésta.

Asimismo, están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria, y/o mediante honorarios libremente convenidos, o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

Cláusula 2ª. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de dos años y entrará en vigor el 1 de enero de 2007, salvo en aquellas materias en que expresamente se establezca una vigencia diferente.

Si no fuera de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente, se prorrogará de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro del mes anterior a su vencimiento.

El Convenio podrá ser prorrogado por dos años (2009 y 2010) en función del desarrollo de la negociación sobre Desarrollo Profesional a que se refiere la cláusula cuarta, a cuyo efecto la Comisión Paritaria del Convenio evaluará la situación de la negociación y decidirá sobre la prórroga y sus condiciones.

Cláusula 3ª. Tratamiento Económico

Año 2007

Incremento económico.

Incremento a tablas

- a. Personal Operativo.-



Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2'7 %. Este incremento se trasladará a las tablas salariales.

b. Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Este incremento se trasladará a las bandas salariales de referencia con efecto 1 de enero de 2007.

Adicionalmente, se incorporará al componente fijo de su retribución la cuantía equivalente al 0'7 % del total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2007, a valor 2006.



Productividad

Se destinará a este concepto, un 0'3 % de la masa salarial de referencia estableciéndose una cuantía lineal que se incorporará a la clave 401.

La masa salarial de referencia para el personal operativo será la correspondiente al ejercicio 2007, a valor 2006, de los trabajadores operativos.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el año 2007, a valor 2006, y se incorporará al componente fijo de su retribución.



Plan de Objetivos

El objetivo definido es alcanzar índices de productividad superiores al objetivo establecido en el contrato programa suscrito con el Estado, determinado por el ratio Ingresos Comerciales / Número de trabajadores. A tal efecto se dotará una cuantía adicional equivalente al 0,8 % de la masa salarial de referencia, para retribuir el incremento de productividad alcanzado.

Con el fin de incentivar el logro del objetivo de mejora fijado, se establece una escala de progresión a aplicar sobre el parámetro de referencia que será la siguiente:

El parámetro tendrá una escala de 50 a 140, situando el valor 50 en el mínimo a conseguir y el valor 100 en el objetivo fijado.

Por debajo del mínimo, el valor será 0.



Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado, y en caso de superarse este nivel se considerará 140.

El valor resultante una vez aplicada la escala de progresión se consolidará en la clave 401.


La masa salarial de referencia para el personal operativo será la correspondiente al ejercicio 2007, a valor 2006, de los trabajadores operativos.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el año 2007, a valor 2006, y se incorporará al componente fijo de su retribución.



Incorporación de la prima mínima garantizada a la paga extraordinaria.

Desde el ejercicio 2007 se incorporará al valor de cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, el valor mensual de la prima mínima garantizada.



La incorporación de esta prima a las pagas extraordinarias se efectuará en base al nivel salarial de cada trabajador y a los valores que se fijen en las tablas salariales vigentes para la clave 427.

Para los trabajadores de los colectivos de Estructura de Apoyo y MIC, el porcentaje equivalente de este incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.



Año 2008

Incremento económico.

Incremento a tablas

a. Personal Operativo.

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 3 %. Este incremento se trasladará a las tablas salariales.


b. Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros.



Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Este incremento se trasladará a las bandas salariales de referencia con efecto 1 de enero de 2008.


Adicionalmente, se incorporará al componente fijo de su retribución la cuantía equivalente al 1 % del total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2007.

Plan de Objetivos



Se dotará una cuantía adicional equivalente al 0,8% de la masa salarial ligada al logro de alcanzar un índice de productividad superior al establecido en Contrato Programa (Ingresos Comerciales / Número de Trabajadores).

Con el fin de incentivar el logro del objetivo de mejora fijado, se establece una escala de progresión a aplicar sobre el parámetro de referencia que será la siguiente:



El parámetro tendrá una escala de 50 a 140, situando el valor 50 en el mínimo a conseguir y el valor 100 en el objetivo fijado.

Por debajo del mínimo, el valor será 0.

Entre el 50 y 100, el valor será proporcional al resultado, y en caso de superarse este nivel se considerará 140.

El valor resultante una vez aplicada la escala de progresión se consolidará en la clave 401.

La masa salarial de referencia para el personal operativo será la correspondiente al ejercicio 2008, a valor 2007, de los trabajadores operativos.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador durante el año 2008, a valor 2007, y se incorporará al componente fijo de su retribución.

Años 2009 y 2010

En el supuesto de resultar de aplicación lo dispuesto en el párrafo tercero de la cláusula 2ª de este Convenio, los incrementos globales para cada ejercicio serán



los que se establezcan para la función pública del ámbito de la Administración General de Estado.

Cláusula 4ª. Desarrollo profesional

El nuevo marco en que se desarrolla la actividad de ADIF, define claramente los objetivos y responsabilidades encomendadas por el Estado a la Empresa, debiendo alcanzar como empresa de servicio público unos resultados óptimos en la gestión empresarial. Por todo ello es necesario adaptar el modelo actual de clasificación de categorías al nuevo escenario de ADIF, de modo que permita la adaptación de las categorías profesionales a la realidad productiva actual de la Empresa, a través de nuevos modelos de gestión y de formación, favoreciendo un mejor desarrollo y cualificación profesional de los trabajadores, orientando sus retribuciones y su desempeño a los objetivos de la Empresa.

Por todo ello, ambas partes acuerdan negociar una nueva Clasificación Profesional, manifestando su firme propósito de desarrollar con celeridad los trabajos necesarios para elaborar este proyecto, fijando el plazo máximo de su finalización antes del 30 de junio de 2008.

Con el fin de impulsar la Clasificación Profesional, tras la firma del Convenio se constituirá una Mesa de Desarrollo Profesional, compuesta por ocho representantes de cada una de las partes, estableciéndose para la celebración de las reuniones una periodicidad semanal.

Esta nueva Clasificación Profesional, que abarcará a todos los colectivos del ámbito personal del presente Convenio Colectivo, incluidos MM.II y Estructura de Apoyo, deberá adaptar las funciones actuales, los entornos operacionales de los puestos de trabajo, así como el sistema retributivo a la nueva realidad de la empresa, basándose en unos principios generales y contenidos como son:

- Compromiso de empleo y estabilidad, no generándose por la implantación de la misma, situaciones excedentarias, ni personal sin ocupación efectiva.
- Generar y contribuir a la equidad interna y a la promoción profesional.
- Adaptar las funciones a la nueva realidad de la empresa.
- Potenciar la formación, actuando como herramienta indispensable para la vertebración y promoción del desarrollo profesional de los trabajadores.
- Analizar, valorar y adecuar los entornos operacionales y condiciones de trabajo al nuevo escenario ferroviario.
- Simplificar el sistema retributivo, basado en conceptos fijos, variables y complementos, acorde a la realidad productiva y operativa de la



Empresa, orientando la retribución al desempeño profesional de los trabajadores.

- Analizar los tipos de jornada.
- Analizar funciones, responsabilidades, aptitudes y habilidades.
- Adecuar la norma marco de movilidad al nuevo contexto.
- Establecer una nueva estructura profesional más acorde con la competencia de los trabajadores y ligada a los objetivos encomendados al Adif.
- Cuando así se decida por mayoría de la Mesa de Desarrollo profesional se podrán establecer submesas para abordar los aspectos específicos de los diferentes colectivos de la empresa, entre otros los siguientes temas : adaptación a la nueva regulación administrativa establecida por la Orden FOM 2520/2006 para los colectivos afectados; Brigada de Incidencias, Conducción de vehículos por carretera, personal de maquinaria de vía, de fibra óptica, centro tecnológico de vía, de telemandos de SS/EE y de II/SS, en Mantenimiento de Infraestructura; quebranto de moneda en Estaciones de Viajeros; regulación de descanso ante PVD en los ámbitos afectados; Servicio Itinerante de Circulación y Equipo Móvil en Circulación; Focalización en Terminales de Mercancías; entorno funcional y administrativo en Personal de Gestión y Administración, Técnicos, Mandos Intermedios y Cuadros, así como el resto de personal de convenio.

En esta Mesa de Desarrollo Profesional además de tratar los contenidos propios del nuevo desarrollo profesional de todos los trabajadores de Adif afectados por la nueva clasificación, así como su sistema retributivo, con la fecha cierta de finalización establecida, se analizará también, y valorará, el impacto y repercusión que los acuerdos específicos por colectivos tienen para el resto de colectivos, de modo que con un criterio de equidad y homogeneidad, cuando proceda, sean de aplicación a otros colectivos y áreas de actividad de Adif.

Los acuerdos que se alcancen sobre clasificación profesional, será incorporado al I Convenio de ADIF, con desarrollo, calendario de implantación y financiación específica, adecuada al alcance de los mismos, pudiendo rebasar el ámbito temporal del Convenio, por ello ambas partes promoverán el apoyo de la Administración en los términos contraídos en su día por el Ministerio de Fomento con la representación de los trabajadores.

No obstante lo anterior, en tanto en cuanto no se alcancen acuerdos en la Mesa de Desarrollo Profesional, se mantendrán las funciones actuales de los colectivos afectados, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.



Cláusula 5ª. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Ambas partes se comprometen a propiciar y avanzar, teniendo en cuenta la actividad de Adif, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar, a través del análisis de las diversas modalidades de jornada y condiciones de trabajo dentro de la negociación del Proyecto de Desarrollo Profesional; o su tratamiento en la Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Entre los compromisos en que se pretende avanzar se identifican, entre otras, las siguientes materias y medidas a tratar :

- Jornada y horarios : adaptación horaria, horario de verano, reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares y hora límite de finalización de jornada partida.
- Permisos y Licencias : revisión de la actual regulación de permisos y licencias para mejorar y favorecer la conciliación en determinadas situaciones (nacimiento, acogimiento, adopción, cuidado de personas con dependencia.)
- Excedencias : cuidado de hijos, familiares.
- Organización del trabajo : análisis de posibilidades de aplicar fórmulas de conciliación en colectivos que desarrollan su actividad en jornadas especiales.

Con independencia de lo señalado, se regulan específicamente las siguientes medidas relativas a:

VACACIONES

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan que:

- Para la elaboración de los calendarios de vacaciones se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo, garantizando el necesario equilibrio entre vacaciones de verano e invierno.



- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y sin que sea de aplicación la compensación de bolsa de vacaciones.

LACTANCIA

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda dar nueva redacción al artículo 194 de la Normativa Laboral vigente, de forma que tenga la redacción que se indica.

Artículo 194.

Las trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de doce meses, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renunciar a este permiso o esté incapacitada para disfrutarlo.

Por decisión de la madre se podrá sustituir el permiso de lactancia por un período de licencia retribuida de 18 días que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal. Si tras ésta licencia la trabajadora no se incorpora al trabajo por solicitar excedencia voluntaria, o baja en la empresa, los 18 días se considerarán como de licencia sin sueldo.

La opción de sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia por el período de licencia retribuida, deberá ser manifestada por escrito con antelación, de al menos, quince días a la fecha de finalización del período de suspensión por parto o adopción.

TELETRABAJO

Ambas partes consideran posible como medio de organización del trabajo la prestación de servicios de carácter no presencial por determinados trabajadores,




durante parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las características de su puesto de trabajo lo permitan y dentro del marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A tal fin, en el plazo de seis meses desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, se pondrá en marcha un Programa Piloto de Teletrabajo, a cuyo efecto se designará un equipo coordinador que proponga su contenido y ámbito de aplicación. En las actuaciones a llevar a cabo participará la representación de los trabajadores.



Cláusula 6ª. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Ambas partes, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- 
- Promover la aplicación efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
 - Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
 - Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
 - Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

Se constituye una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación que será paritaria y estará integrada por ocho componentes de la representación de la dirección de la empresa e igual número por la representación de los trabajadores, que se designarán de forma que responda al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres. La Comisión se reunirá, al menos, cada tres meses y se dotará de normas de funcionamiento si lo considera preciso.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:



- Proponer la adopción de medidas concretas sobre los asuntos objeto de la misma, entre otras: acciones de divulgación, sensibilización y formación y medidas de acción positiva.
- Planificar, desarrollar y efectuar el seguimiento en el seno de la Comisión de la aplicación de las medidas adoptadas para fomentar la igualdad y no discriminación.
- Negociar el Plan de Igualdad a que se refiere la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del plazo de seis meses desde la firma del Convenio Colectivo, la Empresa efectuará el preceptivo diagnóstico de situación que establece la Ley 3/2007, con un seguimiento por parte de la Comisión sobre su situación a efectos de valorar si fuera preciso ampliar el plazo.

MEDIDAS DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN

Con el fin de proseguir las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, ambas partes acuerdan adoptar las siguientes medidas, a aplicar a partir de la publicación del presente Convenio:

- Los tribunales que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- En las ofertas de empleo público se evitará cualquier término o expresión que pueda suponer una limitación por razón de género.
- Se otorgará preferencia, durante dos años, en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación de actualización profesional a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
- Para la detección de las necesidades formativas se tendrá en cuenta la distribución por géneros, efectuándose un seguimiento de la participación en los cursos realizados, en orden a priorizar en futuras acciones formativas una participación equilibrada.
- Se elaborará e impartirá un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la Empresa.



Cláusula 7ª. Protección contra la violencia de género

Se entenderá por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Con independencia de lo establecido en la citada ley orgánica, en cuanto a jornada, movilidad, excedencias, suspensión, extinción del contrato de trabajo y faltas de asistencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho, a partir de la firma del presente Convenio, a las medidas que a continuación se indican, en cuanto a jornada, movilidad y excedencias:

- En lo relativo a jornada, a la reducción de su jornada de trabajo en al menos un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario, o bien a una reordenación temporal de su horario de trabajo, mediante adaptación del trabajo u adecuación horario, en ambos casos previa solicitud de la interesada y acuerdo con su jefatura, priorizando en todo caso la solicitud y compatibilizando este derecho y las condiciones del puesto de trabajo.
- Respecto a la movilidad, si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.
- En cuanto a excedencia, podrá solicitarla sin necesidad de haber prestado previamente el período mínimo de un año de servicio exigido.

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique lo antes posible.

La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.



La tramitación de estas medidas será objeto de especial discreción y confidencialidad. Asimismo, la Empresa velará de manera especial en la aplicación de lo dispuesto en la presente cláusula en el supuesto que el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de violencia de género fuera trabajador de Adif.

Cláusula 8ª. Movilidad

Se negociará la revisión y adecuación de la actual Norma Marco de Movilidad, teniendo presente en la misma su homogenización y coordinación con los contenidos que se estén tratando y en su caso acordando en la Mesa de Desarrollo Profesional.

La citada revisión y adecuación se hará teniendo en cuenta los siguientes principios básicos:

- Priorizar la promoción interna antes del ingreso del exterior.
- Procurar la unificación de la citada norma para todo el personal incluido en convenio.
- Priorizar las convocatorias a nivel estatal.
- Clarificar la competencia para convocar.
- Dotar a los procesos de movilidad de un sistema transparente soportado en pruebas objetivas, prediseñadas conforme a los conocimientos necesarios y cuyos contenidos serán siempre previamente conocidos.

Con independencia de lo anteriormente señalado, desde la firma del presente Convenio, se acuerdan las siguientes modificaciones sobre la normativa vigente al respecto de la movilidad:

1. Se elimina la exigencia de dos años de antigüedad en la categoría para participar en procesos de movilidad funcional a puestos de MM.II. y Cuadro y de Estructura de Apoyo, cuando el aspirante reúne los requisitos de la convocatoria.
2. En las categorías con ascenso automático por permanencia, para la exigencia de antigüedad en la categoría, se tendrá en cuenta la antigüedad desde la inferior de ellas.
3. En la movilidad geográfica temporal, cuando no existan voluntarios en la dependencia para acceder a la misma, se establece la rotación, entre los




trabajadores que puedan ser destinados de la dependencia, cada tres meses, evitando que un mismo trabajador repita movilidad geográfica temporal, sin haberlo solicitado, mientras existan en la dependencia trabajadores que pudiendo haber sido destinados no hayan accedido a la misma. Todo ello manteniéndose la regulación existente en esta materia en lo referente a que: "los trabajadores no podrán permanecer en esta situación por mas de tres meses durante un año natural, sin que pueda superarse este periodo por el mero cambio de año natural, y debiendo transcurrir un periodo de tres meses de interrupción entre un destacamento y el siguiente, todo ello salvo acuerdo entre trabajador y empresa".



Cláusula 9ª. Beneficios sociales

FONDO DE AYUDAS SOCIALES

El Fondo de Ayudas Sociales se establece en 855.315 €, a partir de la firma del Convenio.



Se acuerda igualmente que la Comisión Mixta de Política Social, tras la firma del Convenio Colectivo, y al efecto de adaptar a la situación actual las materias tratadas y los criterios, escala y porcentaje de ayuda, realice los planteamientos necesarios para la determinación de los conceptos amparados por el fondo, así como, si fuera preciso, la revisión de la escala de ingresos y los porcentajes, así como nuevos objetivos o medidas sujetas a las ayudas (tratamiento de ludopatía, vacunas específicas, tipo cáncer de útero, ayudas por celiaquía y ayudas para mujeres víctimas de violencia de género).



TITULOS DE TRANSPORTE

A partir de la firma del presente Convenio, la Empresa se compromete a articular las condiciones de viajes en trenes de RENFE-Operadora con las siguientes modificaciones respecto a la Normativa actual vigente en materia de Títulos de Transportes:


- Para los trenes de Alta Velocidad (incluidos los del Área de Media Distancia):
 - Se aplicará la tarifa de ida y vuelta
 - Se abonará el 45% en Clase Preferente, con servicio de restauración incluido en el precio del billete y el 30% en Clase Turista



- Asimismo, se establecen las siguientes modificaciones para los restantes servicios de RENFE-Operadora:
 - Abono del 45% en los servicios de Coches Camas y en Clase Preferente con restauración incluida en el precio del billete, manteniéndose el abono del 25% en plazas sentadas de clase preferente en los trenes sin restauración incluida en el precio del billete


Los billetes se adquirirán sin restricciones temporales previas.

Viajes de servicio




La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, al trabajador para sus viajes de servicio en tren, billete en clase preferente de RENFE-Operadora, garantizándose siempre que dichos viajes estén previamente determinados. En el resto de los casos, cuando los billetes de clase preferente estén agotados, se le proporcionará un billete en clase diferente.

GARANTÍAS PARA SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL



A partir de la firma del presente Convenio, se establecen las siguientes mejoras: a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la Empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social con un 20% de la Base Reguladora diaria para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, a partir del día treinta y uno y hasta el noventa en dicha situación, y desde el día noventa y uno con el 25% de dicha Base Reguladora, siempre y cuando el nivel medio de absentismo del colectivo al que pertenezcan no supere la media que para dicho colectivo se produjo durante el año 2007.

SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTES



A partir de 2009 y para ejercicios sucesivos, la Empresa se compromete a mantener el nivel de cobertura y de los capitales asegurados, actualizándolos conforme al IPC real del año anterior o incremento del convenio, si este fuese superior al de la anualidad que se contrata.

Cláusula 10ª. Salud laboral

La Comisión Mixta de Normativa Laboral que se establece en la Cláusula 13 de este Convenio, en el contexto de su trabajo, adaptará los contenidos relativos a vigilancia de la salud a las últimas disposiciones legales, así como los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales de los puestos, especialmente de aquellos que lo aconsejen sus condiciones especiales de desempeño profesional.




Esta Comisión estudiará el posible establecimiento de un protocolo de actuación en los supuestos de agresión a un trabajador de la empresa, en el desarrollo de su actividad profesional, por parte de terceros.

Asimismo, se acuerda potenciar el funcionamiento del Grupo de Trabajo de Medioambiente, en orden al tratamiento de aquellos aspectos y propuestas que puedan plantearse en esta materia, a cuyo efecto la periodicidad de esta reunión será al menos bimestral. En esta línea este Grupo de Trabajo impulsará la puesta en marcha de los planes específicos en esta materia que favorezcan la protección del medio ambiente y las condiciones medioambientales.




Cláusula 11ª. Política Disciplinaria




Se acuerda actualizar el epígrafe 21 del artículo 459 de la Normativa Laboral vigente relativo al acoso sexual, que el acoso por razón de sexo y el acoso moral se tipifiquen como infracción disciplinaria, a partir de la firma del presente Convenio, a cuyo efecto se establece la adecuación normativa correspondiente en el régimen disciplinario:

- 
- Artículo 459. 21º. Queda redactado con el contenido que seguidamente se indica:



El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- 
- Se adicionan dos faltas muy graves a las enumeradas en el artículo 459 de la Normativa Laboral, con el contenido literal siguiente:

Artículo 459. 28º.

El acoso por razón de sexo, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Artículo 459. 2º

El acoso moral, entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Asimismo, se acuerda modificar la circunstancia agravante 1º del artículo 461 para que quede redactada con el siguiente contenido:

Artículo 461. 1º

Ostentar cargos de Jefatura, mando o dirección, especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación que se establece en este Convenio, elaborará un protocolo de actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, conforme a las definiciones anteriores, en un plazo de tres meses desde la constitución de aquella.

El procedimiento de actuación ante esos supuestos se desarrollará en base a los principios de celeridad y protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

Cláusula 12ª. Protección jurídica

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, en los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal, no dolosa estimada judicialmente, de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, el trabajador afectado podrá elegir, entre la defensa por parte de los servicios Jurídicos de ADIF y de las posibles compañías aseguradoras o entre una lista previamente determinada de al menos quince gabinetes jurídicos externos en el ámbito estatal contratados con anterioridad al hecho causante. La empresa prestará además cuando sea necesaria, la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador.



Siempre que exista un procedimiento judicial abierto, la instrucción del expediente disciplinario por el mismo motivo en el orden laboral, quedará en suspenso, hasta que recaiga resolución firme.

Durante la tramitación del sumario, y mientras los trabajadores se vean privados de libertad, se abonarán los haberes fijos a los encausados, y, si no fuera posible, al cónyuge, hijos que vivan en su compañía, o pareja de hecho.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando ésta al derecho de repetición contra el trabajador.

Para aquellos trabajadores que sufran la revocación de su título y/o habilitación, por motivos distintos a los previstos en los artículos 11, 17 y 23, en sus puntos 3º, apartado c), en relación con el punto 1 apartado a de los mismos y 31 en su punto tercero apartado c) de la Orden FOM 2520/2006 de 27 de julio, la empresa garantizará su acoplamiento en las mismas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de facultades.

En la Mesa de desarrollo Profesional se abordará de manera específica la regulación y el tratamiento del acoplamiento de los trabajadores no aptos para poder desempeñar funciones relacionadas con la seguridad en la circulación en el ámbito de la Red de Interés General, por aplicación de los criterios de la citada Orden FOM 2520/2006. Igualmente en esta mesa, se regulará el tratamiento a efectuar en los casos de suspensión de las habilitaciones, en lo referente a desarrollo de la actividad en este supuesto y retribución a percibir en el mismo.

Cláusula 13º. Normativa Laboral

La normativa laboral de Adif está constituida por la vigente a 1 de enero de 2005, y aquellos acuerdos, con carácter normativo, alcanzados entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores desde la citada fecha.

Se acuerda la creación de la Comisión Mixta de Normativa Laboral, para que en el ámbito temporal del Convenio Colectivo, elabore el texto de Normativa Laboral aplicable en la Empresa. Para ello, se procederá a la identificación en la normativa actualmente vigente, tomando como punto de partida la adecuación normativa efectuada por la Comisión paritaria del XI Convenio Colectivo (Acta de 18 de diciembre de 1996), y en los acuerdos posteriormente suscritos, de aquellas regulaciones que tengan vigencia en Adif, procediendo a



continuación a su integración, junto con los aspectos normativos del I Convenio Colectivo de Adif en un texto único.

El documento resultante constituirá la Normativa Laboral de Adif, que se incorporará al Convenio Colectivo, una vez ratificado en la Comisión Paritaria del mismo.

La composición de la Comisión Mixta será de ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.





Cláusula 14ª. Categorías penosas

Durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes llevarán a cabo, en reuniones periódicas, los trabajos técnicos y las gestiones necesarias para proponer a los responsables ministeriales el aumento del coeficiente de penosidad, igualando todas las categorías con el 0,15, así como la identificación de categorías penosas por trabajos a la intemperie o relacionados directamente con la circulación.



Cláusula 15. Empleo y contratación

Se garantizan los niveles de empleo previstos en el Plan Social y la no toma de iniciativas que afecten el nivel de empleo, al margen de las recogidas en el E.R.E. y el Plan Social pactados con la Representación de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las contrataciones que pudieran producirse en aplicación de la tasa de reposición del Plan Social.



Quando se produzcan nuevas necesidades y existan candidatos para la cobertura de las mismas que hayan sido contratados por Adif con modalidades de contratos fijos discontinuos, indefinidos a tiempo parcial o de cualquier modalidad de contrato temporal y ostenten las cualificaciones requeridas, podrán convalidar los requisitos de las convocatorias por la experiencia profesional, la formación y los conocimientos adquiridos en Adif, siempre que se esté dentro de la regulación que establece la legislación que recoge el acceso al empleo público.


Cláusula 16ª. Comisión de Conflictos Laborales

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales, formada por ocho miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.




Como principio general de esta Comisión se establece el de buena fe en la negociación de la solución de los conflictos.

La Comisión de Conflictos Laborales se crea como procedimiento de solución de los Conflictos que se puedan plantear en la interpretación o aplicación de Convenios o Acuerdos Colectivos y Normas Laborales con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose en su caso fórmula de arbitraje o mediación al ámbito externo de la Empresa, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.




La Comisión de Conflictos se reunirá, a instancia de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.

Los acuerdos en la resolución de conflictos, que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, quedando únicamente obligada esta Comisión a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados.



La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la Comisión de Conflictos Laborales se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.



La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la Comisión de Conflictos.

Cláusula 17ª. Límites a los conflictos

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en este Convenio Colectivo, salvo su incumplimiento por parte de la Empresa.

Cláusula 18ª. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible consideradas globalmente.



En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

Cláusula 19ª. Tramitación del Convenio

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentará ante el Organismo Competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

Cláusula 20ª. Comisión Paritaria

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por ocho miembros por cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros del Comité General de Empresa pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Asimismo, todos y cada uno de los acuerdos alcanzados en las diferentes Comisiones Mixtas establecidas en el presente Convenio, deberán ser ratificados en el seno de la Comisión Paritaria. Cualquier acuerdo de la Comisión Paritaria se ratificará posteriormente por el Comité General de Empresa, incorporándose, entonces, al contenido del Convenio.

Cláusula 21ª. Incorporación de Acuerdos

Quedan incorporados al presente Convenio los siguientes acuerdos:

- Acuerdo de 14 de abril de 2005, que desarrolla la Cláusula 9ª del XV Convenio Colectivo, al objeto de integrar al personal del GIF en dicho Convenio.
- Acuerdo de 27 de junio de 2005, para la implantación y desarrollo de la actividad de conducción restringida en el ámbito de la Dirección Ejecutiva de Terminales de Mercancías.



Cláusula 22ª. Disposición derogatoria

En todas las materias que no hayan sido objeto de modificación en este Convenio Colectivo, seguirán siendo de aplicación las regulaciones y aspectos normativos declarados vigentes en el XV Convenio Colectivo de Renfe.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda la regulación y los preceptos que se opongan a la que se efectúa en el mismo, por lo que a su entrada en vigor tan sólo seguirán vigentes aquellos preceptos del XV Convenio Colectivo que no se opongan a la normación colectiva y a la regulación contenida en él.