

## II CONVENIO COLECTIVO DE ADIF Y ADIF ALTA VELOCIDAD

27 DICIEMBRE DE 2018



- 1ª.- Ámbito territorial y personal
  - 2ª.- Ámbito temporal
  - 3ª.- Empleo
  - 4ª.- Tratamiento económico
  - 5ª.- Normativa Laboral
  - 6ª.- Comisión de Conflictos Laborales
  - 7ª.- Ordenación Profesional
  - 8ª.- Jornada Laboral
  - 9ª.- Comisión de Política Social e Igualdad
  - 10ª.- Norma Marco de Movilidad
  - 11ª.- Permisos y licencias
  - 12ª.- Igualdad de oportunidades y no discriminación
  - 13ª.- Garantías digitales
  - 14ª.- Conciliación laboral
  - 15ª.- Teletrabajo
  - 16ª.- Horarios laborales
  - 17ª.- Régimen sancionador
  - 18ª.- Ordenación y codificación normativa
  - 19ª.- Mesas técnicas de desarrollo
  - 20ª.- Formación profesional
  - 21ª.- Seguridad laboral y prevención
  - 22ª.- Penosidad
  - 23ª.- Límites a los conflictos
  - 24ª.- Comisión paritaria
  - 25ª.- Vinculación a la totalidad
  - 26ª.- Tramitación del convenio
- Disposición Adicional Primera  
Disposición Adicional Segunda  
Disposición Adicional tercera



### **Cláusula 1ª. Ámbito territorial y personal**

El presente Convenio Colectivo, que es de ámbito estatal, será de aplicación a las Entidades Públicas Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV), y tiene como objeto regular las relaciones laborales de sus trabajadores/as, con excepción del personal de la Estructura de Dirección de ambas Entidades, que está excluido y se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales y conforma el respectivo equipo directivo, constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo.

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.

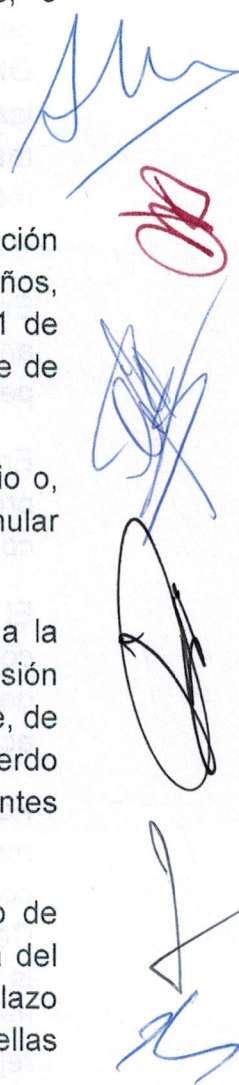
### **Cláusula 2ª. Ámbito temporal**

Excepto para las cláusulas de este convenio en las que se pacte una duración superior, el presente Convenio Colectivo tiene una duración de 5 años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2019 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2023, con la posibilidad de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2025, por acuerdo entre las partes.

Dentro de los tres meses anteriores a la finalización del presente Convenio o, en su caso, de la ampliación de su vigencia, ambas partes podrán formular denuncia del mismo. En caso contrario se prorrogará de año en año.

Denunciado el Convenio Colectivo, dentro de los tres meses anteriores a la finalización del mismo, las partes podrán acordar en el seno de la Comisión Negociadora la vigencia del contenido normativo por el tiempo que se pacte, de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente y de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento.

No obstante, denunciado el Convenio Colectivo para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, se ampliará la vigencia del contenido normativo, desde la fecha de la finalización pactada durante un plazo máximo de 23 meses, todo ello sin menoscabo de la aplicación de aquellas medidas legislativas que pudieran incrementar dicho plazo.



### Cláusula 3ª. Empleo

Con el fin de mejorar los niveles de productividad de la empresa con un mayor equilibrio territorial y organizativo de los recursos humanos disponibles para atender las necesidades productivas de la entidad y la calidad de los servicios prestados; y de procurar un relevo generacional de la plantilla de las Entidades para garantizar la continuidad de los servicios que prestan, en las mejores condiciones psicofísicas de sus profesionales, la Dirección de la Empresa elaborará un Plan Plurianual de Empleo que presentará al Comité General de Empresa (CGE) antes del próximo 1 de junio de 2019.

En este Plan Plurianual se recogerán las previsiones de ingresos de personal a generar en cada uno de los ejercicios anuales a través de las correspondientes Ofertas de Empleo Públicas, con el compromiso por parte de la Dirección de las Entidades de solicitar anualmente un incremento de personal superior a la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos del Estado de cada momento; al objeto de procurar minimizar las externalizaciones y recuperar en la medida de lo posible cargas de trabajo.

En las correspondientes Ofertas de Empleo Público que se desarrollen, se analizará por ambas partes la oportunidad de facilitar la formación a las personas una vez incorporadas a la empresa, como opción prioritaria.

En línea con lo anterior apuestan por continuar con la formación y profesionalización del personal propio y el mantenimiento y recuperación del conocimiento y la tecnología propia.

El objetivo del equilibrado de los recursos humanos pretendido con este compromiso se complementará con las necesarias acciones de movilidad geográfica y funcional a nivel general, que serán de carácter voluntario y acordado con la representación de los trabajadores.

Formará parte fundamental de este Plan Plurianual de Empleo, la puesta en marcha en nuestras entidades de un Plan de Desvinculaciones y la continuación de la jubilación parcial iniciada en el año 2017 con I Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad y continuada en el año 2018. Ambos con la finalidad de permitir llevar a cabo el mejor aprovechamiento y capacitación del personal que ingrese en ambas entidades e incidir activamente en el rejuvenecimiento de las plantillas.

Los efectos de estas dos actuaciones serán tomados en consideración al momento de solicitar el incremento de personal superior a la tasa de reposición establecida en la Ley de Presupuestos del Estado de cada momento.

La Dirección de las Entidades tiene la voluntad de poner en marcha un Plan de Desvinculaciones que afecte al personal que se encuentra en activo en Adif y Adif Alta Velocidad y tengan, al menos los años de antigüedad en las Entidades que se fijen en la Ley General de la Seguridad Social como mínimos cotizados para tener acceso a la prestación de jubilación.

El Plan será negociado entre la Dirección y el CGE en el caso de Adif y entre la Dirección y la Representación de Personal en el caso de Adif Alta Velocidad.

En cuanto a la Jubilación Parcial, es voluntad de las dos Entidades continuar con la jubilación parcial con contrato de relevo modalidad 75/25 o superior llegado el caso que es la que disfruta el jubilado parcial cuando tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación y para hacerla efectiva es imprescindible establecer un contrato de relevo a otro trabajador.

Las Entidades se comprometen a plantear a las autoridades administrativas, la continuación de este proceso de Jubilación Parcial, enmarcado en la legislación vigente en cada momento.

Una vez presentadas las propuestas e iniciativas sobre esta materia serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para su negociación, y posterior incorporación de los posibles acuerdos al citado convenio.

En el caso de recibir la preceptiva autorización administrativa se acuerda dar continuidad año a año a la circular de jubilación parcial de 2018 en las condiciones establecidas en cada momento por la legislación vigente.

#### **Cláusula 4ª. Tratamiento económico**

En línea con el "II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo" el incremento salarial a aplicar durante la vigencia de este convenio constará de tres componentes: un incremento fijo, un incremento variable en función del crecimiento del PIB y un fondo adicional. Los porcentajes correspondientes a cada uno de ellos serán los establecidos por las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Una vez determinados los porcentajes a aplicar en cada ejercicio, se establecen las siguientes fórmulas de aplicación:

## Año 2019

### Personal Operativo:

Incremento de 2,25 % a todos los conceptos salariales, salvo los complementos personales absorbibles, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2018, con efectos de 1 de enero de 2019.

### Mandos Intermedios, Cuadros y Estructura de Apoyo

Incremento del 2,25 % respecto de la masa salarial vigente individual a 31 de diciembre de 2018. La distribución individual de este porcentaje se realizará tomando como referencia total de las retribuciones de cada trabajador durante el año 2018 y se incorporará al fijo.

Adicionalmente se establece un incremento variable en función del incremento del PIB de 2018 en los siguientes términos:

- Para un incremento del PIB igual o superior al 2,5% se establece un incremento adicional del 0,25%.
- Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5% el incremento será par un PIB de 2,4 el 0,2 %; para un PIB de 2,3 el 0,15 %; para un PIB de 2,2 el 0,10 % y para un PIB de 2,1 el 0,05 %.

El porcentaje resultante se aplicará con el mismo criterio que el 2,25 original.

Adicionalmente, se repartirá linealmente un 0,25% de la masa salarial de 2018 incrementando las claves vinculadas directamente con la productividad y el cumplimiento de los objetivos empresariales, con el siguiente criterio:

- Personal Operativo: en la clave 401 (Plan de Objetivos de Productividad)
- Mandos Intermedios y Cuadros y Estructura de Apoyo: en la clave 066 (Mejora de la Productividad y de la Competitividad)

## Años 2020 y siguientes:

Una vez conocidos los incrementos autorizados por la LPGE para cada ejercicio se aplicarán en general con el mismo sistema que para 2019.

### **Cláusula 5ª.- Normativa Laboral**

Es de aplicación toda la Normativa Laboral de ADIF vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo que no quede anulada o modificada por este Convenio ni por los acuerdos vigentes a la firma del mismo.

No obstante lo anterior, tras la firma de éste, las Entidades y los sindicatos con presencia en el Comité General de Empresa de Adif que firmen el convenio o que hagan expresa manifestación de estar de acuerdo con el contenido del mismo y los sindicatos con presencia en Adif Alta Velocidad que firmen el convenio, o que hagan expresa manifestación de estar de acuerdo con el contenido del mismo, elaborarán propuestas de actualización y refundición de la normativa, que serán trasladadas a la Comisión Negociadora del mismo, para su negociación, y posible incorporación de los acuerdos actuales y futuros en el ámbito del presente Convenio al mismo.

Estos trabajos finalizarán el 31 de diciembre de 2019.

Como prioridad, en el plazo de dos meses tras la firma del convenio debe estar actualizado el apartado de gratificación por título y por las colegiaciones que procedan, entrando en vigor a partir del 1 de abril.

A partir de la firma de este convenio el término disminuido queda sustituido por persona con discapacidad en toda la normativa laboral.

### **Cláusula 6ª. Comisión de Conflictos Laborales**

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales de Adif, formada por nueve miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores/as por al menos un miembro de los sindicatos firmantes del convenio.

Igualmente se establece la Comisión de Conflictos Laborales de Adif Alta Velocidad, formada por cuatro miembros de cada una de las partes, estando constituida la parte de los trabajadores/as por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del convenio.

Además de la composición que se recoge, asistirá a las mismas, con voz pero sin voto, el sindicato que no formando parte de aquellas, presente una Comisión de Conflictos.

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

Las Comisiones de Conflictos Laborales se crean 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 las Entidades, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.

Las Comisiones de Conflictos se reunirán, 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 la Comisión correspondiente 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 respectiva, 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 las Comisiones de Conflictos.

### **Cláusula 7ª.- Ordenación Profesional**

Ambas partes reconocen la necesidad de actualizar la vigente clasificación profesional, ordenando la actividad mediante Grupos Profesionales, que abarquen a todos los colectivos del ámbito personal del convenio, adaptando las funciones actuales y los entornos operacionales, estableciendo criterios objetivos, coherentes y equitativos de retribución en y entre los distintos grupos profesionales y áreas funcionales, conforme a la nueva realidad organizativa de las entidades.

El II Convenio Colectivo de Adif, en su Disposición Adicional Primera, recogió la voluntad de las partes de seguir trabajando en la Ordenación Profesional, basada en Grupos Profesionales, derivada de los trabajos realizados por la Mesa correspondiente del I Convenio Colectivo, revisando los contenidos para asegurar que se ajusta a los requerimientos de las necesidades productivas, a las exigencias del Sistema Nacional de Cualificaciones y a la legislación vigente.



El nuevo escenario exigirá la confección de planes de formación, potenciando la misma, y de desarrollo profesional, en los que los movimientos verticales de la organización se combinen con los horizontales, viniendo a favorecer tanto la empleabilidad del personal, como la flexibilidad en la organización del trabajo.

Igualmente, supondrá trabajar en la identificación, análisis y valoración de las posibles disfunciones del sistema actual, realizando las propuestas necesarias para su racionalización y simplificación.

Por tanto, el nuevo sistema de clasificación profesional se articula a través de Grupos Profesionales.

El Grupo Profesional agrupa unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de conocimientos y experiencia, autonomía, responsabilidad, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

Dentro de los Grupos Profesionales, la Dirección de la Empresa podrá establecer divisiones en áreas funcionales, sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. Un área funcional se define como el conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos análogos o concatenados para la obtención de bienes o prestación de servicios de similar especie, identificables como contexto laboral dentro de la empresa.

En el interior de los Grupos Profesionales y de las Áreas Funcionales, se integrarán y ubicarán los contenidos de las antiguas categorías profesionales, resultando aportada a cada uno de aquéllos toda la funcionalidad propia de éstas.

Este proceso de Ordenación Profesional llevará asociada una financiación de un 1,5 % de incremento anual de la masa salarial adicional al incremento general establecido en la cláusula 4 del presente convenio en cada uno de los años de vigencia del Convenio, que irá siendo de aplicación de forma progresiva en función de la implementación en la operativa y funcionamiento de la Empresa de las modificaciones que en la nueva Ordenación Profesional se vayan acordando por las partes.

En los supuestos previstos de prórroga, este porcentaje se aplicará con idéntico procedimiento que en los años de vigencia inicial.

Se constituirá una Comisión Mixta encargada de desarrollar el proyecto de Ordenación Profesional con un calendario de trabajo específico y predeterminado, mediante las reuniones técnicas necesarias de carácter quincenal que permitan abordar los trabajos requeridos con eficacia.

El modelo de Ordenación Profesional a implementar en la Empresa se debe soportar sobre tres pilares:

a) Los Grupos Profesionales:

1. Operaciones Auxiliares
2. Operaciones
3. Control de Operaciones
4. Mandos Intermedios
5. Técnicos

Los grupos 1, 2 y 3 constituyen la estructura operativa. Los grupos 4 y 5 constituyen la estructura de gestión

b) Las Áreas Funcionales:

- ACTIVIDADES ESPECÍFICAS
  1. Infraestructura Ferroviaria
  2. Circulación Ferroviaria
  3. Servicios a Clientes
- ACTIVIDADES COMUNES
  1. Servicios Generales
  2. Servicios Especiales

c) La Retribución

Que se articulará en torno a tres conceptos:

- **Componente Fijo**
- **Componente Variable**
- **Complementos de Puesto y Actividad**

El marco en que tienen que encuadrarse los anteriores pilares lo conforman los Entornos Operacionales y las Condiciones de Trabajo, elementos que condicionarán el alcance de estos:

El Entorno Operacional definirá aquellas situaciones laborales que se ven afectadas directamente por la actividad que se ejecuta.

Las Condiciones de Trabajo son aquellas situaciones laborales en las que se desarrolla el mismo, aun cuando no tengan por qué tener una relación directa con la actividad que se ejecuta.

Entre las características del actual esquema de retribución de la Empresa que justifican la necesidad de proceder a su revisión se encuentran:

- Resulta confuso y disperso, por la enorme cantidad de claves de nómina existentes, que abonan conceptos en algunos casos al borde de la obsolescencia.
- Puede generar cierta inseguridad jurídica.
- Los Sistemas de Primas, en general, no están vinculados a objetivos específicos, nítidos y variables, abonándose alejados del desempeño profesional de los trabajadores, perdiendo así toda eficacia e impulso motivador.

Los tres conceptos retributivos suponen:

**SUELDO FIJO:** una banda por la que la persona evoluciona en función de unos factores, entre otros: tiempo, experiencia y formación acordada con el CGE

**VARIABLE:** integrador de todos los actuales sistemas de prima vigentes) todas las variables serán, objetivables y objeto de una nueva valoración de puestos de trabajo bajo los parámetros objetivos que se acuerden.

#### **COMPLEMENTOS DE PUESTO (Entre otros)**

##### **Relativos al tiempo de trabajo**

- Turnicidad, reconociendo la especificidad de las condiciones de trabajo del personal adscrito a gráficos de servicio con régimen de trabajo a turnos y festivos.
- Nocturnidad (no en régimen de turnos).
- Régimen especial de descansos (no en régimen de turnos)
- Prolongación especial de jornada (Presencia en servicios determinados)
- Jornada fraccionada (partida y otros fraccionamientos adaptables a las necesidades)
- Distribución irregular de jornada (cómputo anual de jornada en un porcentaje)
- Etc.

##### **Relativos a la singularidad de la prestación**

- Acreditaciones, Habilitación y Recurso Preventivo.
- Idiomas
- Secretaría
- Disponibilidad (localización y atención no presencial)
- Retén (atención presencial incidencias)
- Movilidad en la jornada
- Multifuncionalidad (polivalencia entre ámbitos y entre ocupaciones)
- Actividad específica (complejidad-saturación-multiactividad centro)

- Obra (presencia directa en ejecución de obras de construcción o renovación)
- Formación (permanente, colaboración, prácticas)
- Mando (Control/Coordinación – mando sobre otros del mismo grupo profesional)
- Conducción (ferroviaria)
- Conducción de vehículos de carretera
- Gratificaciones de formadores
- Auditorias de sistemas de gestión (calidad, medio-ambiente, OSHAS, ...)

Una vez presentadas las propuestas de esta Mesa, serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio para su negociación, y posterior incorporación del posible acuerdo al citado convenio.

#### **Cláusula 8ª.- Jornada Laboral**

Teniendo en cuenta lo establecido en la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos del Estado del presente año, que determina que *“a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan”*, quedando establecida la jornada anual en 1642 horas en cómputo de ocho horas diarias.

Para determinar la manera de aplicación de la misma en los diferentes ámbitos operativos de la empresa, entre ellos el del personal que trabaja a turnos, ambas partes abordarán una negociación que deberá culminar el 31 de mayo de 2019.

#### **Cláusula 9ª.- Comisión de Política Social e Igualdad**

Se acuerda la división de esta comisión en dos comisiones diferentes. Una comisión de política social y otra comisión de igualdad, al objeto de precisar mejor su objeto y función. Esto regirá tanto para ADIF como para ADIF A.V.

A continuación se desarrolla los siguientes aspectos del ámbito de la política social de la empresa:

#### **PRESTACIONES POR DEFUNCIÓN.**

En el marco del Fondo de Ayudas Sociales en el que se abona esta prestación con la autorización administrativa pertinente, se abonará a los familiares del trabajador o trabajadora en activo de la Empresa, fallecido por cualquier causa, un pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de

12.000 €, sin perjuicio de otras indemnizaciones que en derecho le pudieran corresponder

### **AYUDA POR HIJOS CON DISCAPACIDAD.**

En el marco del Fondo de Ayudas Sociales en el que se abona esta prestación con la autorización administrativa pertinente los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos declarados discapacitados psíquicos a efectos de la ayuda de la Seguridad Social percibirán de la empresa una ayuda mensual por cada hijo en esta situación, de 100 € mensuales. Esta ayuda es compatible con otras que perciba el trabajador de los diferentes organismos e instituciones.

Asimismo, dicha ayuda seguirá vigente para el trabajador que tenga reconocida esta ayuda y que cause baja en la empresa por jubilación o por invalidez de cualquier grado y será transmisible en misma cuantía a su viuda o huérfanos derivado directa e inmediatamente del causante, siempre que sobreviva el hijo huérfano con la disminución por la que se le concede la ayuda.

Se acuerda que la Comisión de Política Social de Adif y la Comisión de Política de Igualdad de Adif AV, tras la firma del Convenio Colectivo, realicen los planteamientos y estudios necesarios para la determinación y clarificación de los conceptos amparados por el fondo, así como revisión de nuevos objetivos o medidas sujetas a las ayudas o supresión de otras.

Además de las anteriores, igualmente podrán proponer la revisión de las normas reguladoras de las ayudas sociales y de ayudas por incapacidad temporal, actualmente vigentes, que deberán ser ratificadas por las Entidades y el Comité General de Adif y la Representación de Personal de Adif Alta Velocidad en el caso de esta última.

Estos trabajos deberán estar finalizados en el plazo de 6 meses.

### **SALUD LABORAL**

Se elaborará en el plazo de seis meses un plan de actuación para incluir en el PACDA el tratamiento de las situaciones de ludopatía, y dependencias a las TIC. Se estudiará asimismo la forma de extender la labor de los trabajadores sociales a actuaciones de apoyo personal y familiar en circunstancias excepcionales.

Igualmente, se abordará la problemática de la pérdida de habilitaciones y las posibles soluciones.

### **AYUDAS SOCIALES**

En el seno de la mesa técnica de Política Social se determinará la distribución

porcentual del fondo de ayudas sociales.

### **Clausula 10ª.- Norma Marco de Movilidad de Adif.**

Ambas partes acuerdan que en el actual marco de la Norma de Movilidad se llevarán a cabo los trabajos necesarios para mejorar la vigente normativa de movilidad para dar respuesta de manera eficaz y ágil a las necesidades de equilibrar las expectativas de los trabajadores con las necesidades operativas de la Empresa. Los trabajos estarán finalizados en el primer semestre de 2019 e incluirán la reforma e integración de la norma provisional de movilidad voluntaria por concurso.

En paralelo con el desarrollo del anterior compromiso, la Dirección de Adif acometerá la realización de una Acción de Movilidad Geográfica y Funcional a partir de los resultados de la AGM realizada en 2018, no más tarde del 1/05/2019, con el objetivo específico de completar la anterior y de reducir el número de cesiones temporales y reemplazos existentes en la actualidad en la Empresa, comenzando por los más antiguos conforme a la norma marco de movilidad acordada el 23 de abril de 2018 para tender a acabar con todas estas situaciones.

Una vez alcanzados acuerdos en esta Mesa serán trasladados a la Comisión Negociadora para su ratificación y posterior incorporación al Convenio Colectivo.

Como norma general se acuerda favorecer la permeabilidad entre el personal de Adif y de Adif-AV a través de los concursos de movilidad interna

### **Cláusula 11ª.- Permisos y Licencias**

#### **RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO PARA LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, dará derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que se compute, exclusivamente a efectos de antigüedad, el periodo de duración de la misma. Asimismo, en esta situación podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuviera en activo.

## LICENCIAS

Al objeto de clarificar el Artº 259 de la Normativa Laboral relativo a licencias retribuidas, este se modifica en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado:

- a) Muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- b) Enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.
- c) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Nacimiento de hijos o adopción.
- e) Nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto

El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador, de acuerdo a la siguiente tabla:

SUPUESTOS	DENTRO DE LA RESIDENCIA	FUERA DE RESIDENCIA
a)	3 días	6 días
b)	3 días	6 días
c)	3 días	6 días
d)	3 días	6 días
e)	3 días	6 días

Estos días vendrán regulados conforme al artículo 259 de la normativa vigente, en lo que respecta a la posibilidad de prórroga. En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

En las licencias relativas al apartado b) el inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante.

Con el fin de incorporar a la Normativa Laboral las diversas modificaciones normativas establecidas en la legislación social básica de aplicación en los

distintos preceptos relativos a los permisos y licencias por asuntos familiares, ambas partes acuerdan llevar los trabajos técnicos necesarios para enumerar y complementar los actuales preceptos con las condiciones normativas de los diversos permisos normativos relacionados con los supuestos relativos al permiso derivado del parto, con especial atención a las situaciones de carácter prematuro y su vinculación con el permiso de maternidad, los permisos por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, los permisos de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el permiso por razón del cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique internamiento hospitalario de larga duración o requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y finalmente los permisos por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Estos trabajos deberán estar terminados en el primer cuatrimestre de 2019

Asimismo, con similares criterios de actuación e igual alcance temporal, la citada Comisión de Normativa también reordenará adecuadamente las condiciones laborales derivadas de la situación de excedencia especial por el cuidado de personas familiares de los trabajadores que, conforme a las disposiciones legales vigentes, tengan el carácter de "dependientes".

No obstante lo anterior, desde la firma del presente convenio se incluirán las siguientes modificaciones en la normativa laboral:

#### Modificaciones del art. 257 de la normativa laboral

B) Muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de la pareja de hecho y de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la hospitalización por parto.

#### Modificaciones del art. 259 de la Normativa Laboral

- El disfrute de permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar han de iniciarse el primer día laborable según STS 145/2018, 13 de febrero de 2018.
- En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo (Plan Concilia de la Administración General del Estado art. 47 III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado).



## REPRODUCCION ASISTIDA

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de seis días naturales y consecutivos en caso de someterse a técnicas de reproducción asistida, siempre que no esté en situación de Incapacidad Temporal.

## CLÁUSULA 12ª.- Igualdad de Oportunidades y no Discriminación

Las Direcciones de las Entidades y la Representación Sindical, reiteran su compromiso y voluntad 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, en la eliminación de estereotipos y en fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

En este sentido, las partes acuerdan incorporar al Convenio el II Plan de Igualdad de Adif y el I Plan de Igualdad de Adif Alta Velocidad, una vez que sean elevadas las propuestas que realicen las Comisiones de Igualdad de ambas Empresas que serán trasladadas a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para su negociación y aprobación en su caso.

Ambos Planes fueron aprobados tras la realización de los respectivos diagnósticos de situación que establece la Ley 3/2007.

## Cláusula 13ª.- Garantías Digitales

Teniendo en cuenta la reciente aprobación de la ley reguladora de la protección de datos personales y la garantía de los derechos digitales, ambas partes consideran conveniente incorporar a la normativa laboral de la empresa los nuevos derechos de "garantía digital" que se establecen en materia laboral en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, para regular los aspectos "privados" de la misma, incluyendo los relativos al Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, a la desconexión digital en la esfera laboral y a los derechos digitales en la negociación colectiva, con las garantías adicionales relacionadas con el tratamiento de los datos personales, a cuyo efecto se establece un período de seis meses para efectuar los trabajos técnicos de índole normativa que ello conlleva.

En este sentido se negociarán el establecimiento de periodos horarios de desconexión digital laboral y establecer una guía de uso de los medios digitales en el marco legal establecido

### **Cláusula 14ª.- Conciliación Laboral**

Para poder lograr la necesaria armonización práctica, y facilitar al máximo la consulta y localización de los preceptos normativos referidos a conciliación laboral y familiar, reducción de jornada laboral por cuidados familiares, preferencias vacacionales y atenciones médicas y escolares y la creación de guarderías ambas partes acuerdan reordenar y agrupar la normativa vigente, incorporando a los preceptos existentes las novedades y avances normativos existentes en la materia, así como la jurisprudencia existente, especialmente todos los derivados de la ordenación laboral por cuidados familiares, en el primer semestre de 2019, así como los fijados en el segundo acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo que nos fueran de aplicación.

Igualmente se analizará en el ámbito de esta comisión técnica la legislación existente con relación al permiso de paternidad

### **Cláusula 15ª.- Teletrabajo**

Con el fin de posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif, las partes firmantes del convenio consideran conveniente implantar los elementos necesarios que faciliten el denominado desempeño laboral del teletrabajo en nuestra Empresa.

A este efecto se establece un plazo de seis meses a partir de la firma del convenio para poder llevar a cabo su desarrollo normativo en el marco de la negociación colectiva, en línea con los siguientes puntos básicos: la definición categorial y funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, con sus contenidos, limitaciones, horarios, flexibilidad, preferencias, compatibilidad, medios técnicos, condiciones y acuerdo laboral previo.

### **Cláusula 16ª.- Horarios Laborales**

Ambas partes acuerdan constituir un Grupo de Trabajo Mixto con el objetivo de analizar la posible modificación de los actuales límites de inicio y finalización del sistema de horario flexible para su adecuación a las condiciones de conciliación y armonización de horarios de nuestro entorno, aportando similar criterio de modificación a la regulación normativa establecida para la jornada

partida de los centros de trabajo no vinculados a la explotación del servicio ferroviario encomendado a la empresa y estudiando la posible implantación de la jornada continua en esos centros de trabajo.

Independientemente de lo anterior, a partir de la firma de este convenio se acuerda:

Establecer las 18:00 horas como límite de salida para la jornada partida excepto en los servicios vinculados a la explotación ferroviaria.

A fin de facilitar la conciliación, la hora de entrada de la jornada flexible se fija entre las 07:00 horas y las 09:30 horas; debiendo informar el trabajador o trabajadora a su jefatura por periodos mensuales el horario de entrada a realizar en el mes siguiente en su dependencia.

En los ámbitos donde el servicio lo permita se implantará la jornada intensiva en los meses estivales.

#### **Cláusula 17ª.- Régimen Sancionador**

Incorporar en la medida de lo posible los principios contenidos en la Declaración de la cultura de seguridad ferroviaria europea suscrita por Adif en el marco de la Directiva de Seguridad ferroviaria, de forma que se integre de forma sistematizada en los preceptos actuales del régimen premial y sancionador vigente en la empresa, con especial revisión del contenido y enumeración de las denominadas "faltas técnicas" contenidas en el Apéndice d de Faltas y Sanciones establecido en el convenio colectivo vigente.

#### **Cláusula 18ª. - Ordenación y Codificación Normativa**

Agrupar y actualizar en un único epígrafe del texto normativo las actuales regulaciones referidas a las políticas de igualdad, violencia de género, protección laboral contra el acoso y las medidas especiales en situaciones de singular vulnerabilidad, a fin de facilitar su conocimiento y difusión.

Así mismo, para facilitar la actual ordenación normativa de los preceptos contenidos los acuerdos y pactos suscritos en Adif en el marco de la negociación colectiva, ambas partes acuerdan llevar a cabo la oportuna codificación de las normas reguladoras de Adif, contenidas con su específica literalidad en el vigente convenio colectivo de Adif y Adif A.V., modificando tanto en su estructuración y ordenación, para lograr que la ordenación de la empresa se ajuste a las actuales necesidades objetivas de la entidad y se pueda adaptar a las cambiantes implicaciones del mercado y a los

requerimientos de las empresas y clientes del servicio prestado, de forma que mediante los correspondientes acuerdos se eliminen de las regulaciones normativas las trabas y formalidades que dificultan su aplicación.

### **Cláusula 19ª.- Mesas Técnicas de Desarrollo**

Al objeto de desarrollar aquellos aspectos del clausulado del Convenio en las que se establece un proceso de trabajo a desarrollar, se constituyen las mesas que a continuación se señalan:

- Empleo.
- Normativa
- Ordenación Profesional
- Jornada y Horarios
- Conciliación

### **Cláusula 20ª.- Formación Profesional**

Dado que la Formación de Adif se concibe como un sistema integral de gestión del conocimiento para promover el desarrollo profesional de los trabajadores, constituyendo una herramienta de apoyo a los proyectos y objetivos de las distintas áreas para la capacitación y especialización permanente de las personas, se considera necesario reordenar y modificar el actual contenido normativo establecido para la formación profesional y a tal fin ambas representaciones acuerdan que en el plazo de seis meses a contar desde la firma del presente convenio, se articulará el contenido regulador de los referidos preceptos, para lograr su actualización y mejora conforme a los principios inspiradores del actual modelo formativo.

Estos trabajos incluirán la determinación de la dotación y regulación de medios materiales y organizativos para facilitar el acceso a la formación dentro del tiempo de trabajo en igualdad de condiciones a todo el personal de las empresas.

Asimismo, se regularán los tiempos y horarios de asistencia a los cursos presenciales, viajes, estancias y las gratificaciones correspondientes por formación.

### **Cláusula 21ª.- Seguridad Laboral y Prevención**

Teniendo en cuenta las actuales circunstancias de directa afectación a los contenidos laborales relativos a los Reconocimientos médicos y psicofísicos y especiales para la mejor vigilancia de la salud, así como la protección de la maternidad y otras actividades sanitarias, junto con el Plan de Acción contra la Drogodependencia y el Alcoholismo, ambas representaciones llevarán a cabo los trabajos técnicos necesarios, a fin de que en plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, se actualicen y complementen adecuadamente los preceptos reguladores de los mencionados capítulos normativos. Así como la incorporación de nuevos planes de acción y nuevas medidas protectoras.

Asimismo, con el mismo plazo límite quedarán regulados los tiempos de descanso previos a los reconocimientos médicos.

Dado que el factor humano está considerado un elemento esencial de la seguridad en la circulación, a partir de la firma de este convenio se procurará el tratamiento psicológico al personal de ambas empresas implicado en cualquiera de sus formas en un accidente o incidente.

Además del grupo de trabajo específico para el tratamiento del amianto, se creará un grupo de trabajo para otros agentes contaminantes: radón, glifosato, sílice, etc.

### **Cláusula 22ª.- Penosidad**

Durante la vigencia temporal del Convenio Colectivo el Comité General de Empresa presentará a la Administración el trabajo resultante del Grupo de Trabajo constituido en el I Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, que concluyó sus tareas, conforme a lo reflejado en el Real Decreto 1698/2011 de 18 de noviembre.

La Representación de las Entidades llevará a cabo las posibles acciones que faciliten la consecución de lo que antecede.

### **Cláusula 23ª.- 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 el mismo, salvo su incumplimiento o modificación unilateral por parte de alguna de las Entidades.



### **Cláusula 24ª.- Comisión Paritaria**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por nueve miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores/as por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, respetando la representatividad en la Empresa y garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

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.

Cualquier propuesta de la Comisión Paritaria que implique la modificación del convenio, necesariamente deberá ser negociada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, incorporándose, cuando se apruebe, al contenido del mismo.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

A falta de Acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Cláusula 25ª.- 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 26ª.- Tramitación del Convenio

De conformidad con la legislación vigente, el presente preacuerdo de Convenio, tras el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas se presentará ante los organismos competentes, al objeto de su oportuno registro y publicación.

### Disposición adicional primera:

A los efectos de firma o adhesión al convenio señalados en las distintas cláusulas del mismo, se concede el plazo máximo de siete días desde la firma inicial para firmar o adherirse al mismo, sin poder realizar modificaciones o añadidos sobre el texto acordado.

### Disposición adicional segunda:

Al final de cada uno de los plazos de las diferentes cláusulas se reunirá la comisión negociadora para proceder a la valoración y acuerdo sobre lo acordado por cada una de las comisiones o grupos de trabajo.

### Disposición adicional tercera:

Queda derogada la cláusula adicional primera del I CC ADIF- ADIF AV.

