



**U  
·  
G  
·  
T  
·  
  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**

**XV CONVENIO COLECTIVO DE  
RENFE**



## ÍNDICE

### **CLÁUSULAS**

- 1ª. Ámbito territorial y personal.**
- 2ª. Ámbito temporal.**
- 3ª. Tratamiento económico.**
- 4ª. Fondo de Ayudas Sociales.**
- 5ª. Integración normativa e incorporación de acuerdos.**
- 6ª. Clasificación de categorías.**
- 7ª. Derechos Sindicales.**
- 8ª. Adaptación a la Ley del Sector Ferroviario.**
- 9ª. Integración del personal del GIF.**
- 10ª. Comisión de Conflictos Laborales.**
- 11ª. Límites a los conflictos.**
- 12ª. Vinculación a la totalidad.**
- 13ª. Tramitación del Convenio.**
- 14ª. Comisión Paritaria.**
- 15ª. Disposición derogatoria.**

**U  
-  
G  
-  
T  
-  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**



## **CLÁUSULA 1ª.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas pertenecientes a Renfe, con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de Renfe y está excluido por condiciones especiales pactadas.

### **La Estructura de Dirección se divide en tres grupos:**

1. Alta Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad del organigrama general de Renfe, en dependencia directa del Presidente, Vicepresidente o Directores Generales y los Directores Gerentes de Unidades de Negocio, que ejercen las funciones de línea o "staff" que, en su caso, se les asigne.
2. Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad en cada Dirección General, Órgano Corporativo o Unidad de Negocio y ejercen funciones de línea o "staff".
3. Cuadros Superiores: constituyen este grupo aquellas personas que ocupan puestos así designados por la Dirección, de nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionado con ésta.

### **Carácter de la relación:**

La naturaleza jurídica de la relación del personal de Estructura de Dirección, si bien es laboral, se halla sujeta a regulación específica y particular por lo que se encuentra excluido del ámbito del convenio Colectivo, siendo la provisión y remoción de vacantes efectuadas mediante libre designación.

Asimismo, están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto o para 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 entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se extenderá desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente. Cualquiera de las partes podrá formular denuncia del mismo, lo que podrá llevarse a cabo dentro de los seis meses anteriores a su vencimiento. Llegada la fecha final de vigencia el mismo se entenderá vencido y no prorrogable, en el sentido de lo establecido en el art. 86.2 del TRET.



## **CLÁUSULA 3ª.- TRATAMIENTO ECONÓMICO**

### **1 Incremento Económico año 2005**

#### **A. Incremento a tablas**

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Se incorporan como parte del Convenio las tablas salariales para todos los trabajadores y las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, que regirán durante el año 2005, entrando en vigor el día 1 de enero del mencionado año.

#### **B. Productividad**

Se establece una fórmula de determinación de la productividad para el personal al que se dedicará un 0'74% de la masa salarial.

La aplicación para colectivos será como sigue:

**B.1)** Personal de nivel salarial 3 a 6 y niveles de 7 a 9 no clasificados como Mando Intermedio y Cuadro. A este colectivo le denominaremos en adelante personal operativo.

La masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2004, a valores de tablas de dicho año 2004 y a los trabajadores de este colectivo de personal operativo en activo durante 2004.

La cuantía correspondiente será lineal y se abonará y consolidará en clave 401 en los meses de abril y septiembre.

**B.2)** Estructura de Apoyo, Mando Intermedio y Cuadro.

El incremento del 0'74% se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

#### **C. Plan de Objetivos**

##### **C.1) Fundamentos:**

El nuevo entorno empresarial en que se van a desenvolver las actividades de RENFE en un futuro próximo, con la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, requiere abordar, por un lado, acciones encaminadas a conquistar una posición competitiva para las unidades de negocios y/u orgánicas que se incorporan a la empresa RENFE-OPERADORA, y, por otro, consolidar e incrementar la capacidad de prestación de servicios con los costes y calidad requeridos para las unidades de negocio y/u orgánicas que se incorporan a la empresa ADIF.



En este sentido, se identifican dos parámetros clave por cada área en la que se van a dividir las actividades de la empresa, que, por su significado directo y la flexibilidad de los mismos para poder ser determinados, tanto en el ámbito agregado por áreas, como al nivel de Unidades de Negocio, serán utilizados como parámetros de medida del nivel de productividad a partir del ejercicio 2005. Estos parámetros por áreas son:

1. **Área de Operaciones:** El ratio ingresos por trabajador y el absentismo. Estos parámetros serán de aplicación a todos los trabajadores adscritos a las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA.
2. **Área de Infraestructuras:** El índice de calidad de servicio prestado a los operadores y el absentismo. Estos parámetros serán de aplicación a todos los trabajadores adscritos a las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF.

### **C.2) Determinación:**

Se dedicará un 0'8% de la masa salarial de cada Área para este Plan. Las cuantías que en su caso correspondan a cada ejercicio, del Plan de Objetivos, tendrán carácter consolidable.

Para cada Área de Operaciones e Infraestructura, sus respectivas masas de referencia para el personal operativo serán las que correspondan del ejercicio 2005 a valor 2004 de los trabajadores operativos que estén en activo durante el ejercicio 2005. Se abonarán en los meses de abril y septiembre.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento del 0,8 % se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

El grado de cumplimiento de los objetivos acordados en cada Área determinará la cuantía a abonar.

### **C.3) Valores objetivos:**

1. La ponderación de los parámetros de referencia serán los pesos relativos siguientes:
  - 85% para el parámetro específico de área.
  - 15% para el parámetro común (absentismo).

U  
-  
G  
-  
T  
-  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A



2. Las escalas progresión de los parámetros de referencia serán los siguientes:

- Cada parámetro tendrá una escala de 30 a 120, situando el valor 30 en el mínimo a conseguir y el valor 100 en el objetivo fijado.
- Por debajo del mínimo, el valor será 0.
- Entre el 30 y 100, el valor será proporcional al resultado, y en caso de superarse este nivel se considerará 120.
- El valor mínimo a conseguir para los dos parámetros, según el caso y área, es el resultado real de los mismos en el año anterior al que se evalúa, previa agregación equivalente por áreas.

3. Los Valores Objetivos de los parámetros para el ejercicio 2005 por áreas se fijarán en:

#### **Área de Operaciones**

- a) El ratio ingresos por trabajador serán los presupuestados en el agregado de las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA.
- b) El ratio de Absentismo será una mejora del 5% del valor obtenido en el año 2004 por las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA.

#### **Área de Infraestructuras**

- a) El índice de calidad de servicio prestado a los operadores serán los presupuestados en el agregado de las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF.
- b) El ratio de absentismo será una mejora del 5% del valor obtenido en el año 2004 por las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF.

4. El nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos determinará el porcentaje de la masa de referencia a abonar. Su cálculo se realizará mediante la suma de los valores ponderados de los dos parámetros de aplicación a cada área. Si el nivel global está situado entre los valores 30 y 100 se abonará la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje obtenido a la masa de referencia indicada en los puntos 1 y 2. Aunque el nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos superara el 100%, el abono máximo sería el 100% de la masa de referencia y, si dicho nivel fuera inferior a 30% no generaría abono alguno por este concepto.

U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A



5. Condiciones de aplicación y abono del Plan de Objetivos. Una vez determinado en función del nivel global de cumplimiento por objetivos y áreas del mismo, entonces se aplicará el porcentaje que corresponda a la masa de referencia de cada año por área y colectivo.

## **2 Incremento económico año 2006**

El incremento de la masa salarial estará referenciado a lo que se establezca para la Mesa de la Función Pública dentro del ámbito de la Administración General del Estado, procediéndose a su reparto independientemente en cada una de las Áreas de Operaciones e Infraestructuras, a negociar dentro del marco legal que se cree en cada una de ellas, dentro de los siguientes criterios de distribución:

- 75% a los conceptos fijos, con un mínimo del IPC previsto a todos los conceptos económicos.
- 25% con carácter lineal mediante objetivos.

## **3 Distribución variable**

Ambas partes acuerdan que, desde el 1 de enero de 2005, el adelanto a cuenta de la evaluación y pago final del Sistema de la Variable de la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros se realizará con los siguientes porcentajes y meses de abono:

- 35% en junio en concepto de anticipo.
- 35% en diciembre en concepto de anticipo.
- 30% en abril en concepto de liquidación.

**U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**



## **CLÁUSULA 4ª.- FONDO DE AYUDAS SOCIALES**

1.- El Fondo de Ayudas Sociales se estructura en dos ámbitos, uno para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otro para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF). Estos fondos se adscribirán, en la cuantía que luego se indicará, entre las dos Empresas.

La cuantía del Fondo de Ayudas Sociales, que asciende a 1.555.118 €, se distribuirá en dos mitades iguales de 777.559 € para cada área y se administrará por la Comisión Mixta de Política Social.

2.- La distribución, en cada una de las áreas, de la suma de 777.559 €, que le corresponde, se destinará a las siguientes actividades:

|  |     |
|--|-----|
| Campaña de Medicina Preventiva                   | 16% |
| Ayudas Graciables                                | 30% |
| Ayudas al Plan de Drogodependencia y Alcoholismo | 30% |
| Ayudas a Incapacidad Temporal                    | 24% |

Dentro de cada ejercicio, las cantidades sobrantes de Incapacidad Temporal serán trasvasadas hacia el resto de conceptos. Asimismo, las cuantías remanentes de Campañas de Salud Laboral, Ayudas Graciables y Ayudas Plan de Drogodependencia y Alcoholismo, también se podrán trasvasar entre sí.

## **CLÁUSULA 5ª.- INTEGRACIÓN NORMATIVA E INCORPORACIÓN DE ACUERDOS**

Una vez firmado el presente Convenio se crearán dos Comisiones de Trabajo, que darán continuidad a la Mesa Técnica de Normativa Laboral, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por los Sindicatos integrados en el Comité General de cada Empresa, en función de su representación en el mismo, y garantizándose, al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio, que se encargarán de determinar, cada una en su ámbito respectivo, la segregación de los cuerpos normativos de índole laboral aplicables, respectivamente, a cada una de las áreas.

Dentro del periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, las Comisiones a que se alude en el párrafo anterior procederán a llevar a cabo la integración normativa de los acuerdos alcanzados desde la firma del XII Convenio Colectivo, tomando como punto de partida la adecuación normativa efectuada por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo

**U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**



(Acta de 18 de diciembre de 1996), significando que en algunos supuestos se trata de acuerdos que en gran parte han sido superados por el contenido normativo de posteriores Convenios o acuerdos de desarrollo, por lo que en estos casos sólo deberán formar parte de la integración los aspectos normativos vigentes para cada una de las regulaciones correspondientes.

Dichos textos normativos quedarán incorporados al contenido del presente Convenio Colectivo, formando parte integrante del mismo y constituyendo desde ese momento la única normativa laboral específica reguladora de las relaciones laborales en las Entidades Públicas empresariales citadas para el ámbito fijado.

Quedan incorporados al presente Convenio Colectivo los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo sobre “Reordenación del colectivo de Supervisor de Servicios a Bordo”, suscrito el 30 de marzo de 2004, en desarrollo de la Cláusula 31ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre “ Marco Regulador del Personal de Intervención Regionales” de 3 de noviembre de 2003, suscrito sobre la base de lo dispuesto en la Cláusula 29ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre “ Maquinista- Jefe del Tren”, de 30 de septiembre de 2003, suscrito en desarrollo de lo establecido en la Cláusula 30ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre “Creación dentro del grupo de Mando Intermedio y Cuadro, del puesto denominado Mando Intermedio de Conducción-Jefe de Maquinistas” de fecha 6-Abril-2004, suscrito en base a lo dispuesto en las cláusulas 9ª y 18ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre los sistemas de Primas de Mantenimiento Integral de Trenes, de 3 de mayo de 2004, en desarrollo de la Cláusula 7ª del XIV Convenio Colectivo, complementado con lo dispuesto el Acuerdo suscrito el 10 de diciembre de 2004, sobre sistema de Primas Específico para los Puestos de Asistencia Técnica de Material Remolcado Mercancías dependientes de un taller matriz.
- Unificación de los sistemas económicos correspondiente a la componente variable de los maquinistas que presten servicios en Régimen de Agente Único, en gráficos de conducción de línea de trenes de la Unidad de Negocio de Cargas de 18 de diciembre de 2000 y de la Unidad de Negocio de Transporte Combinado de 29 de diciembre de 2000, como consecuencia de la integración de las UN's de Cargas y Transporte Combinado en la UN de Mercancías a partir del día 13 de junio de 2004 se absorbe por el sistema de Cargas el de Transporte Combinado, pasando a ser el único de aplicación en Mercancías.



- Acuerdo de 10 de diciembre de 2004, sobre Regulación de la Asistencia Técnica en Ruta en trenes de Viajeros de Renfe, Regulación de la Función de Asistencia Técnica en Intervención en Línea de Material Motor, Entorno Operacional y Actividad de los Equipos Móviles de Intervención, Adaptación del texto normativo de la Función de Conducción de Vehículos Automóviles de Carretera por personal de la UN de MIT (Brigada de Socorro) y modificación de la fórmula de cálculo del Plus Medio de Disponibilidad Productiva establecido en el Acuerdo del 6 de abril de 2001.

## **CLÁUSULA 6ª.- CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS**

La adecuación de las cualificaciones de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria constituye una garantía para el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo en que deberán desenvolverse las actividades en las que se va a segregar la Empresa, como consecuencia de la aplicación de la Ley 39/2003, del Sector Ferroviario.

Para el tratamiento específico del contenido de la presente cláusula, a la firma del presente Convenio se crearán dos Comisiones de Trabajo, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por los Sindicatos integrados en el Comité General de cada Empresa, en función de su representación en el mismo, y garantizándose, al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

El desarrollo de la clasificación profesional contará con una financiación específica, adecuada al alcance de la misma, de acuerdo a los términos en su día transmitidos por el Ministerio de Fomento a la Representación de los Trabajadores, promoviéndose por ambas partes el impulso y apoyo de la Administración.

## **CLÁUSULA 7ª.- DERECHOS SINDICALES**

A partir de la firma de este Convenio se establece la nueva regulación de Derechos Sindicales, que se incorpora como acuerdo específico del presente Convenio Colectivo, y que deroga íntegramente el Título XV del Texto Refundido de la Normativa Laboral de Renfe, así como cualquier otro acuerdo que pudiera regular esta misma materia y modifica los artículos de otros títulos relacionados con el mismo.

U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A



## **CLAUSULA 8ª.- ADAPTACIÓN A LA LEY DEL SECTOR FERROVIARIO**

### **A. COMISIONES DE TRABAJO**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se crearán dos Comisiones de Trabajo, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por los Sindicatos integrados en el Comité General de cada Empresa, en función de su representación en el mismo, y garantizándose, al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

Su finalidad versará sobre el impacto y los procesos de profesionalización que va a comportar la entrada en vigor de la Ley y los instrumentos de desarrollo que acompañan a la misma, elaborando los proyectos para las regulaciones tanto de titulación académica como laboral de las profesiones ferroviarias, no sólo de las contempladas en las futuras Órdenes Ministeriales, sino también del resto de oficios ferroviarios que no tienen una regulación legal. Todo ello sin perjuicio de lo estipulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo.

Básicamente, el área de Operaciones iniciará sus trabajos respecto a las actividades relacionadas con la Seguridad del tráfico ferroviario de los grupos de Operaciones del Tren, Conducción, Talleres, Comercial y Maniobras.

Básicamente, el área de Infraestructura iniciará sus trabajos respecto a las actividades relacionadas con la Seguridad del tráfico ferroviario de los grupos de Circulación, Infraestructura, Comercial y Maniobras.

### **B. DERECHOS DE PERMEABILIDAD**

1. De conformidad con lo establecido en las Disposiciones Adicionales Primera.3 y Tercera.15 de la ley 39/2003, del sector ferroviario, se instituye una garantía de permeabilidad.

2. En los términos y bajo las condiciones establecidas en esta cláusula del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que, habiendo prestado sus servicios en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE), sean adscritos al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) o a RENFE-OPERADORA, tendrán un derecho de permeabilidad entre ambas empresas.

Esta garantía también podrá ser ejercida en los supuestos recogidos en el art. 45 del TRET apartados c), d) e) f) i) y l) y el art. 46 apartados 1º, 3º y 4º.

U  
-  
G  
-  
T  
-  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A



3. La garantía de permeabilidad se articulará a través de dos modalidades: colectiva o individual.

Las medidas de permeabilidad colectiva serán adoptadas a iniciativa de la empresa, previa solicitud, en su caso, de los representantes de los trabajadores, y podrán tener, en función de la causa concurrente, un carácter temporal o definitivo.

La permeabilidad individual, instada por el trabajador y de carácter definitivo, deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores. Teniendo derecho de preferencia a instar esta permeabilidad individual en los supuestos recogidos en el art. 571 de la Normativa Laboral de Renfe.

4. La permeabilidad colectiva vendrá motivada por la adopción por cualquiera de las empresas mencionadas en la citada ley 39/2003 de una decisión que ocasione en la otra la extinción definitiva o la cesación temporal de una actividad, siempre y cuando dicha decisión de lugar a una falta de ocupación efectiva de un colectivo homogéneo de trabajadores.

En tal supuesto, la empresa que adoptó la decisión se subrogará en los contratos de trabajo de los trabajadores directamente afectados, aplicándose las condiciones laborales de la empresa sucesora, sin menoscabo de los derechos que aquellos hubieren podido adquirir en su empresa de origen. A estos efectos la empresa cedente, antes de la adscripción, iniciará un trámite de audiencia a los Representantes de los Trabajadores y la empresa cesionaria, después de la subrogación, informará a los mismos de los motivos de la permeabilidad, el carácter temporal o definitivo de la misma así como de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores afectados, facilitándose una relación nominal de los mismos.

Si la medida de permeabilidad colectiva fuera temporal, los contratos de trabajo de los trabajadores afectados quedarán en situación de suspensión y manteniendo en la empresa cesionaria los mismos derechos que ostentaban en la empresa cedente. Desaparecida la causa que motivó la permeabilidad, dichos trabajadores se reincorporarán en la empresa de origen en las mismas condiciones que venían disfrutando con anterioridad. En todo caso, concluida la vigencia de la garantía de permeabilidad, recogida en el apartado 6, la adscripción se entenderá definitiva, quedando extinguida la suspensión del contrato en la empresa de origen.

5. En la permeabilidad individual, los trabajadores mencionados en el apartado 2 de esta cláusula tendrán un derecho preferente a ocupar plaza en las convocatorias de ingreso que se celebren en la otra empresa, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de las mismas y superen las pruebas previstas para los participantes, así como su permanencia en la empresa de procedencia no resulte necesaria, a cuyo efecto ésta última expedirá la oportuna certificación, que habrá de estar siempre motivada. Sin la expedición de una certificación positiva, el trabajador no podrá ejercitar la presente garantía de permeabilidad.

U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A



Corresponde a la empresa de procedencia certificar que los trabajadores titulares de esta garantía, cuando participen en convocatorias de ingreso que establezcan como requisito la acreditación de experiencia profesional o titulación necesaria, han desarrollado las funciones principales de la plaza a concurso, salvo en los casos en los que se exija legalmente una titulación académica o profesional

Las Direcciones de las empresas mencionadas en la ley 39/2003 facilitarán a los representantes de los trabajadores la información sobre las convocatorias de ingreso, con la antelación suficiente para asegurar a los trabajadores interesados el efectivo ejercicio de la presente garantía de permeabilidad.

6. Las garantías de permeabilidad reguladas en la presente cláusula tendrán una vigencia de tres años, a partir de la entrada en vigor de la ley 39/2003, del sector ferroviario; es decir, se aplicarán desde el 31 de diciembre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

### **CLÁUSULA 9ª.- INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DEL GIF**

Como consecuencia de la integración en el ADIF de los trabajadores de la entidad pública empresarial Gestor de Infraestructuras Ferroviarias, prevista en la Disposición Adicional Primera de la Ley nº 39/2.003, de 17 de noviembre de 2.003, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mantendrán las condiciones laborales que tenían en el GIF hasta que el Comité General de Empresa pacte con la Dirección de la Empresa los términos y condiciones de integración de dicho colectivo en el Convenio Colectivo de la misma.

A tal efecto durante el período de vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Específica en el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF).

### **CLÁUSULA 10ª.- COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

Se establecen dos Comisiones de Conflictos Laborales, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros de cada Empresa de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, garantizándose al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

Como principio general de la Comisión de Conflictos, 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

U  
G  
T  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A



U  
-  
G  
-  
T  
-  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A

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 Laborales se reunirá, a instancias 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 la 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 Laborales.

### **CLÁUSULA 11ª.- LÍMITES A LOS CONFLICTOS**

Durante el período de vigencia del 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 12ª.- 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 aquella se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

### **CLÁUSULA 13ª.- 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 14ª.- COMISIÓN PARITARIA**

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del XV 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, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante.

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

Una vez entrada en vigor la Ley 39/2003, el órgano de interpretación, control y seguimiento del Convenio se adecuará a las realidades empresariales previstas en dicha ley.

## **CLÁUSULA 15ª.- DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

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

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 solo seguirán vigentes aquellos preceptos del XIV Convenio Colectivo que no se opongan a la normativa acordada por la negociación colectiva y a la regulación contenida en él.

**U  
-  
G  
-  
T  
-  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
A**