

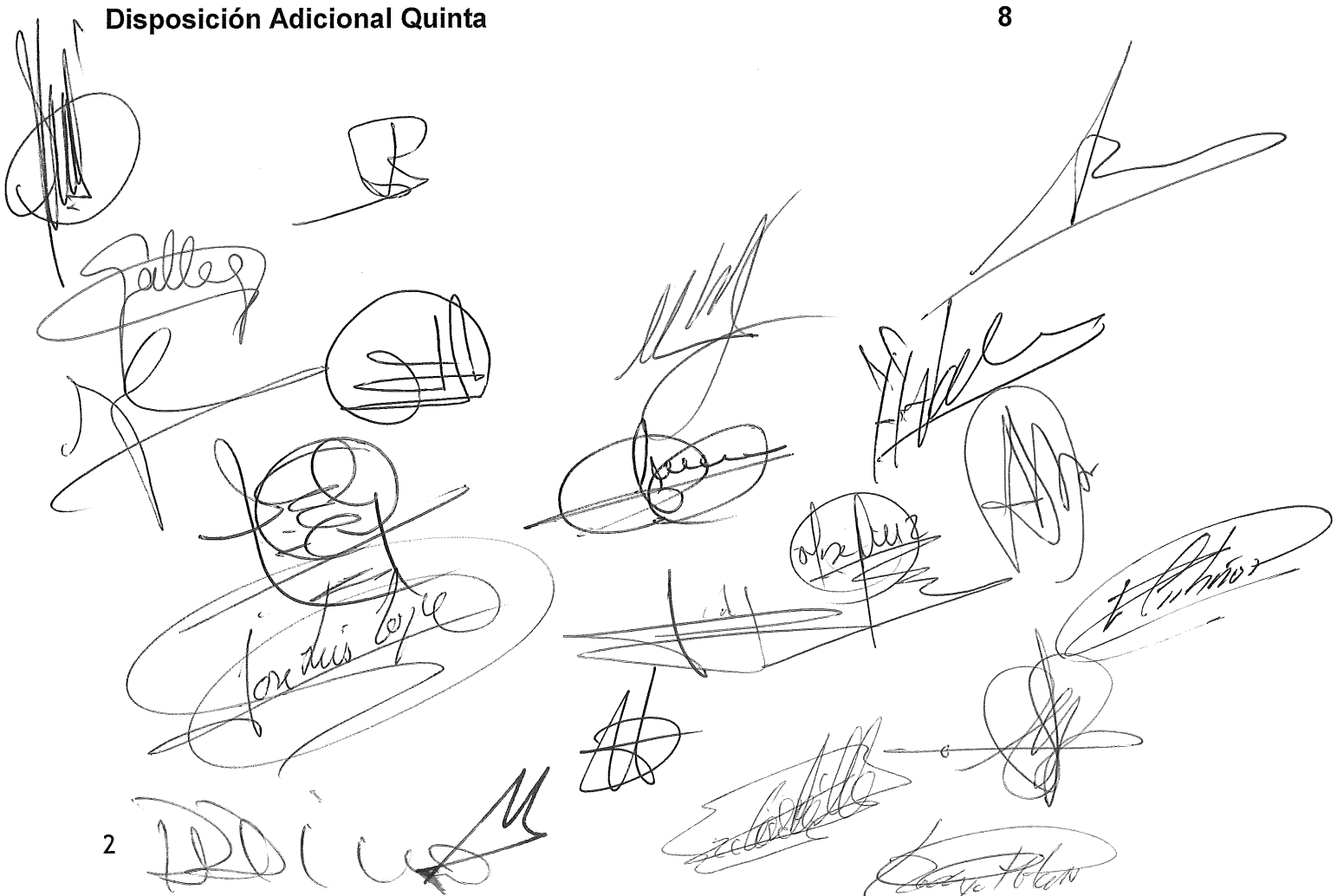
XIX CONVENIO COLECTIVO

ARTICULADO

PAGINA

Art. 1 Objeto del Convenio	3
Art. 2 Ámbito Personal y Funcional	3
Art. 3 Ámbito Territorial	3
Art. 4 Ámbito temporal	3
Art. 5 Empleabilidad, Calidad de Empleo y Competitividad	4
Art. 6 Tratamiento Económico	4
Art. 7 Normativa Laboral	5
Art. 8 Límites a los Conflictos	5
Art. 9 Vinculación a la Totalidad	5
Art. 10 Tramitación del Convenio	5
Art. 11 Comisión Paritaria	5
Art. 12 Clasificación Profesional	6
Art. 13 Comisión de Conflictos Laborales	6
Art. 14 Vacaciones IT	7
Disposición Adicional Primera	8
Disposición Adicional Segunda	8
Disposición Adicional Tercera	8
Disposición Adicional Cuarta	8
Disposición Adicional Quinta	8



A collection of approximately 20 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are circled, and some are written over other marks.

Artículo 1
Objeto del Convenio

El presente convenio tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en la Entidad Pública Empresarial, FEVE, para el personal que está incluido en su ámbito de aplicación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 2
Ámbito Personal y funcional

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales que afectan a todos los trabajadores pertenecientes a la Entidad Pública Empresarial Ferrocarriles de Vía Estrecha, abreviadamente FEVE, con excepción del personal de la Estructura de Dirección que está excluido y se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales y que conforman el equipo directivo de FEVE.

Artículo 3
Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito estatal y por tanto, será de aplicación en todos los centros de trabajo de FEVE...

Artículo 4
Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de seis (6) años, entrando en vigor el 1 de enero de 2010, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

Llegada la fecha de vencimiento del Convenio, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses anteriores a la fecha de finalización de su vigencia, se prorrogará de año en año.

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

Artículo 5

Empleabilidad, Calidad en el Empleo y Competitividad.

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan, con objeto de mantener la estabilidad laboral y el nivel de empleo, negociar un Plan de Empleabilidad y Recursos Humanos, con objeto de paliar posibles situaciones excedentarias de personal.

El referido Plan de Empleabilidad y Recursos Humanos, comporta la asunción por ambas partes del compromiso de negociar, en el seno de una Comisión Mixta que se constituirá al efecto, cuantas medidas organizativas y de flexibilidad se consideren necesarias, que podrían incluir movilidad geográfica y funcional, así como la internalización de cargas de trabajo que aporten valor añadido para Feve y sus trabajadores/as.

Conforme a lo señalado en el párrafo anterior, las actuaciones contempladas en el Plan de empleabilidad se llevarán a cabo por dicha Comisión Mixta integrada por nueve miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadoras/es por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, respetando la representatividad de la empresa y garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo, se procederá de acuerdo con la Normativa Laboral de FEVE, sin perjuicio de lo establecido en el artículo segundo del presente Convenio.

Artículo 6

Tratamiento económico.

El tratamiento económico de los años 2010, 2011 y 2012 es el establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para dichos años y para el año 2013, el que así mismo se establezca en las leyes de presupuestos.

Conforme a lo que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o en el acuerdo de la Mesa General de la Función Pública, sobre las cantidades no abonadas con la supresión de la paga extraordinaria o de las cantidades equivalentes detraídas en 2012, la comisión paritaria determinará la forma y destino de las citadas cantidades en consonancia con lo dispuesto en el marco presupuestario aplicable.

Por lo que respecta al 2014 y 2015, la Comisión Paritaria se reunirá, durante el primer cuatrimestre de cada año, con objeto de negociar el tratamiento salarial para cada uno de ellos, conforme a los criterios fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas medidas económicas y de fomento de la productividad que sean susceptibles de aplicarse en el marco de dichas disposiciones legales, se tomarán por la Comisión Paritaria de este Convenio.

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

Artículo 7
Normativa Laboral.

Es de aplicación toda la normativa laboral de FEVE vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, el XVIII Convenio colectivo, incluida su disposición final segunda así como los acuerdos de las Comisiones Paritarias y Normativas alcanzadas durante la vigencia del XVIII Convenio Colectivo.

Artículo 8
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 o modificación unilateral por parte de la empresa.

Artículo 9
Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 10
Tramitación del Convenio.

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentará ante los organismos competentes, al objeto de su preceptiva aprobación, así como de su oportuno registro y publicación.

Artículo 11
Comisión Paritaria

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del XIX Convenio Colectivo, compuesta por nueve Representantes de cada una de las partes, estando constituida la parte social por miembros de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y de manera proporcional a la representación que ostentan en la Empresa, garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del 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 o que se puedan establecer en el presente Convenio, deberán ser aprobados en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, presentándose ante los organismos competentes, al objeto de dar cumplimiento a los trámites legales preceptivos incorporándose entonces al contenido del Convenio.

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 Convenio Colectivo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

A falta de acuerdo las partes podrán acordar 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

Artículo 12
Clasificación Profesional

La actual clasificación profesional del FEVE está basada en Grupos Profesionales. No obstante, determinados niveles salariales se estructuran en categorías profesionales.

Tanto la representación de la Empresa como la Representación Legal de los Trabajadores entienden que deben revisar los contenidos para asegurar que se ajustan a los requerimientos de las nuevas necesidades productivas y a las exigencias del Sistema Nacional de Cualificaciones, a cuyo efecto, será Comisión Paritaria o en quien esta delegue, la encargada de llevar a cabo esta revisión.

Artículo 13
Comisión de Conflictos Laborales.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales, formada por nueve 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, garantizándose, al menos, uno por cada Sindicato firmante del Convenio

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 Laborales.

Artículo 14 **Vacaciones en IT**

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal por contingencias distintas a la maternidad que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, en las fechas en que se pacte, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

[Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, particularly around the text blocks and at the bottom.]

Disposición Adicional Primera

Como Anexo se publican las tablas salariales vigentes.

Disposición Adicional Segunda

Por la Comisión Negociadora delega en la Comisión Paritaria para continuar las negociaciones necesarias para la confección del Plan de Igualdad en FEVE.

Disposición Adicional Tercera

La Normativa Laboral de FEVE contempla, entre otras regulaciones, la distribución irregular de la jornada a lo largo de los 365 días al año, incluidos sábados, domingos y festivos, y en turnos de mañana, tarde y noche. Así mismo, está regulada la disponibilidad fuera de la jornada laboral normal de acuerdo con la regulación específica de cada uno de los colectivos profesionales de la Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, la Mesa de Empleabilidad, Calidad en el Empleo y Competitividad, a la que se alude en el artículo 5 de este convenio, negociará, en su caso, medidas adicionales de disponibilidad para mejorar la productividad en la empresa.

Disposición Adicional Cuarta

Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo, cualquiera de las partes podrá proponer en el seno de la Comisión Paritaria, medidas para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establecido en el art. 9.2 de la Ley nº 3/2012, de 6 de julio, que de nueva redacción al art. 34.8 del estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Quinta

Previo acuerdo de ambas partes, durante la vigencia del Convenio, se llevarán a cabo los trabajos técnicos precisos para identificar las categorías susceptibles de su reconocimiento como penosas y se realizarán las gestiones necesarias para proponer conjuntamente a los responsables ministeriales el reconocimiento de las mismas.