III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23364 *Resolución de 27 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de LogiRAIL, S.M.E., SA.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa LogiRAIL, S.M.E., SA (código de Convenio n.º 90103312012019), que fue suscrito con fecha 17 de septiembre de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los sindicatos UGT y SFF-CGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y ha sido subsanado mediante acuerdo de 20 de octubre de 2026, y que cuenta con la autorización de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (Ministerio de Hacienda), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de octubre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO LOGIRAIL SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, SAU

(Años 2023, 2024, 2025 y 2026)

TÍTULO PRELIMINAR

En el presente convenio colectivo para mayor facilidad y comprensión de su contenido se reflejará LogiRAIL o empresa cuando se refiera a la parte empresarial de LogiRAIL Sociedad Mercantil Estatal, SAU.

TÍTULO I

Ámbitos de aplicación y principios generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo de empresa tiene por objeto regular las relaciones laborales entre LogiRAIL y las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Firmantes.*

LogiRAIL por medio de sus apoderados o representantes.

En representación de las personas trabajadoras de la citada empresa, el sindicato UGT y el sindicato CGT.

La validez de los acuerdos, referentes al presente convenio colectivo de empresa, requiere, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Artículo 3. *Ámbito.*

3.1 Funcional.

Al tratarse de un convenio colectivo de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de actuación de LogiRAIL, definido en su objeto social.

3.2 Personal.

El presente convenio colectivo de empresa afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca durante su vigencia, relación laboral por cuenta ajena con LogiRAIL mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de estructura de dirección en la gestión de la empresa, el cual conforma el equipo directivo de la misma cuya denominación puede ser Director Gerente, Director, Gerente o Jefe, así como aquellas que, con otras denominaciones, puedan sustituir o complementar a éstos.

3.3 Territorial.

El presente convenio colectivo de empresa es de ámbito estatal y será de aplicación a todos los centros de trabajo que tenga LogiRAIL durante la vigencia del mismo.

3.4 Temporal.

La duración y vigencia del presente convenio colectivo de empresa se extiende por tiempo de cuatro (4) años definidos desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive.

Por tanto, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 2023, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

3.5 Prórroga.

En caso de que ninguna de las partes haga uso del derecho de denuncia del convenio, éste quedará prorrogado de forma automática por períodos de un año a partir del término de su vigencia.

3.6 Denuncia: forma, tiempo y efectos.

Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente convenio colectivo, cualquiera de las partes firmantes podrá llevar a cabo el trámite de denuncia, que deberá llevarse a efecto al menos tres (3) meses antes del término de la vigencia inicial establecida o de cualquiera de sus prórrogas.

Sólo será válida la denuncia ejercitada por quien esté legitimado para ello, mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para ello la parte que lo presenta, y las materias objeto de la negociación que pretende. La parte receptora deberá acusar recibo de este escrito y, del mismo, se remitirá copia a la Dirección General de Empleo para su constancia y registro.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los trámites necesarios que determinen un calendario para las negociaciones, debiéndose formalizar la mesa negociadora en un plazo no superior a un (1) mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia.

Asimismo, con la finalidad de que se pueda reducir al máximo el vacío de aplicación del contenido normativo que se contempla en el presente convenio colectivo, ambas partes se comprometen a llevar a cabo la negociación bajo el principio de la buena fe y la celeridad necesaria para alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo.

Si denunciado el convenio colectivo de empresa, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese su vigencia, las partes podrán acordar en el seno de la Comisión Negociadora, la vigencia del contenido normativo, de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento, y concretamente lo concerniente a las sociedades mercantiles estatales, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio para el período que media, entre la fecha de terminación del convenio colectivo de empresa anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

4.1 Entre lo pactado.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo de empresa, incluidos sus anexos actuales o futuros, conforman un conjunto indivisible. En consecuencia, todo su texto y anexos conforman un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede ser, ni pretender ser aplicados sólo en la parte que sea beneficiosa.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción social, automáticamente quedaría sin efecto y se procedería de forma inmediata a resolver dicha situación.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del convenio colectivo, a través de la Comisión Negociadora –legitimada para la negociación del presente convenio colectivo– se reunirán con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y dar solución de nueva redacción si fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la renegociación necesaria.

En principio, salvo consideración por las partes firmantes de incidencia sustancial del total contenido del convenio, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio. Por ello, la Comisión Negociadora legitimada para la negociación del presente convenio colectivo, en el plazo de dos (2) meses a partir de la firmeza de la resolución judicial, procederá a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando vigente, en todo caso, el resto del convenio hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

4.2 Con lo pactado.

Por ser el presente convenio colectivo de empresa la expresión del acuerdo más amplio posible entre las partes negociadoras, éstas, en tanto en cuanto se cumplan los acuerdos alcanzados, se comprometen a no promover ni realizar actuaciones que puedan dar lugar a la alteración de las relaciones laborales y del clima de confianza entre ellas, salvo incumplimiento por parte de la empresa.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

5.1 Composición.

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación, desarrollo y aplicación de este convenio colectivo de empresa, se constituye, de común acuerdo por las partes firmantes del mismo, una Comisión Paritaria integrada por siete (7) representantes de las organizaciones sindicales firmantes y siete (7) representantes de la Dirección de la empresa. Uno de entre ellos hará las veces de secretario.

5.2 Petición de reuniones.

La convocatoria para cualquier reunión de esta Comisión Paritaria se realizará a través de una propuesta por escrito, que deberá estar suscrita por la mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen y remitida con un mínimo de quince (15) días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar en la reunión, que deberán reflejarse en el correspondiente orden del día, el texto de aplicación controvertido, el punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado. Recibido el escrito, del que se acusará recibo por la parte contraria a su emisor, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete (7) días hábiles en cualquiera de los casos.

El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes. Excepto que el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración.

5.3 Reuniones.

Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones, se levantarán las actas correspondientes que serán firmadas por todos los asistentes, y si así fuere, con inclusión de los acuerdos alcanzados.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las actas a que se hace referencia se remitirá copia, cuando así sea necesario, a la autoridad laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta comisión obligarán a las partes, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria y siempre quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos.

5.4 Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.3 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 de ese mismo cuerpo legal, se someterá con carácter previo la discrepancia a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada para pronunciarse.

Cuando dicha Comisión Paritaria no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución de conflictos de carácter colectivo previstos en el punto siguiente.

5.5 Solución de conflictos de carácter colectivo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo de empresa acuerdan establecer procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo, así como para cualquier discrepancia que pudiera surgir de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo de empresa. A tal fin, acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos (ASAC) vigente y a los que pudieran

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

sustituirle durante la vigencia de este convenio colectivo de empresa, los cuales surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio colectivo de empresa. Asimismo, las partes acuerdan someterse a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto colectivo no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente convenio colectivo de empresa que las partes no hayan desarrollado o pactado, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las demás disposiciones con repercusión laborales de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 7. *Tratamiento Económico.*

El tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y restante normativa aplicable en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público en cada uno de los ejercicios económicos correspondientes a la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá cada año de vigencia de este Convenio Colectivo, con el objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme a los criterios fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y/o cualquier otra norma legal que sea de aplicación a las sociedades mercantiles públicas estatales y que regulen esta materia. Dicha reunión se convocará en el plazo máximo de un (1) mes después de la aprobación y entrada en vigor de los Presupuestos y/o normas anteriormente mencionadas que regulen sobre la revisión o incremento salarial en las entidades públicas empresariales.

En caso de que el salario mínimo interprofesional (SMI) establecido para cada ejercicio resulte inferior al salario anual fijado en las tablas salariales, los niveles salariales afectados serán actualizados al SMI mediante la aplicación de un complemento SMI de carácter absorbible y no consolidable que se hará efectivo únicamente en el supuesto de que la retribución percibida por la persona trabajadora resulte inferior en cómputo anual al SMI de referencia. A la hora de realizar dicha comparativa se tendrá en cuenta el salario base, pagas extraordinarias y la totalidad de complementos salariales percibidos por la persona trabajadora.

Respetando lo regulado los máximos previstos y conceptos de aplicación indicados en cada momento en la legislación referenciada anteriormente y en base a ello, se establecen, con carácter general, las correspondientes Tablas Salariales del año 2026 del III Convenio Colectivo de LogiRAIL, las cuales se adjuntan como anexo II. Dichas Tablas Salariales se distribuyen por colectivos profesionales y dentro de cada uno de ellos, por grupos profesionales, conceptos y niveles incluyendo todas las retribuciones que pueden percibir cada uno de ellos.

Revisión salarial ejercicio 2023

El incremento retributivo para el ejercicio 2023 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022 será de acuerdo a lo que prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado de aplicación para ese ejercicio y/o cualquier otra norma legal que sea de aplicación.

Se establece un incremento fijo de un 2,5 % sobre las retribuciones ya incrementadas de 2022, que se aplicará a todos los conceptos retributivos.

Se establece, además, como incremento variable el siguiente:

– Si la suma de la variación del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 superara el incremento retributivo fijo acumulada de 2022 y 2023 establecido en los puntos anteriores, se aplicará un incremento adicional del 0,5 %. Este

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

incremento será consolidable y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023, abonándose en la primera nómina que sea posible una vez conocidos los datos correspondientes.

– Adicionalmente, si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al estimado que figura en el cuadro macroeconómico que acompaña la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aplicará una subida complementaria del 0,5 % con carácter consolidable y con efectos desde el 1 de enero de 2023.

Estos incrementos variables, si proceden, se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2022.

Revisión salarial ejercicio 2024

El incremento retributivo para el ejercicio 2024 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, queda fijado en un 2 % que se aplicará a todos los conceptos retributivos previstos en tablas y que resultan incrementables de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo y en la correspondiente normativa de aplicación a las sociedad mercantiles públicas estatales.

Adicionalmente a este incremento fijo, se establece el incremento variable siguiente:

– Si la suma de variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024, se aplicará un incremento adicional del 0,5 %. Este incremento será consolidable y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.

Este incremento variable, si procede, se aplicará sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2023.

Revisión salarial ejercicio 2025

De acuerdo con lo previsto en el artículo 1 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, el incremento retributivo para el ejercicio 2025 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024, incluido en estas últimas el incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento recogido en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, se fija en un 2,5 % con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Revisión salarial ejercicio 2026

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, el incremento retributivo para el ejercicio 2026 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo fijado en el artículo 1 de la citada norma, se fija en un 1,5 % con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 %, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo fijado en el artículo 1 del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 %.

El abono de este incremento queda condicionado a la previa aprobación del mismo mediante Acuerdo del Consejo de Ministros y publicación de éste en el BOE.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Gastos de acción social

Que, en lo que respecta a los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar incremento alguno, de conformidad con lo previsto en la normativa de aplicación a las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Artículo 8. *Contratación, ingresos, promoción y ceses.*

8.1 Forma de contratación.

Las relaciones laborales que se establezcan entre LogiRAIL y sus posibles trabajadores serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios. Las distintas modalidades de contratación no tendrán otras diferencias en cuanto a sus efectos que aquellos específicos que estén regulados para los mismos, en función de sus especiales características: tiempo, jornada, formación requerida, etc., estableciéndose siempre un salario bruto anual, según la distribución salarial fijada en este convenio colectivo de empresa.

Las contrataciones a efectuar por LogiRAIL, como Sociedad Mercantil Estatal, se encuentran sujetas a las limitaciones y a las autorizaciones que, en su caso, establezca la normativa presupuestaria vigente en cada momento.

8.2 Comisión Técnica de Empleo y Movilidad.

Dada la singularidad de la especialización ferroviaria que no permite un automatismo en los procesos de captación y/o sustitución de las personas trabajadoras que son necesarios para cubrir nuevas necesidades o remplazar a los que salen por los que entran, dado que para todos ellos se requiere largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones, es por lo que, ambas partes acuerdan como forma más adecuada para desarrollar las acciones empresariales que permitan la sostenibilidad de LogiRAIL y crear las condiciones para el fomento del empleo en la misma, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad, la constitución de una Comisión Técnica de Empleo y Movilidad integrada por siete (7) representantes de las organizaciones sindicales firmantes (que serán los mismos que compongan la Comisión Central de los Representantes de las Personas Trabajadoras prevista en el artículo 43 de este convenio) y siete (7) representantes de la Dirección de la empresa. Uno de entre ellos, que se designe al efecto, hará las veces de secretario. En caso de que el secretario sea un tercero designado al efecto, no tendrá derecho de voto para la toma de decisiones en el seno de dicha Comisión.

Esta comisión ostentará entre otras funciones la regulación de la movilidad geográfica, la transformación de contratos temporales en indefinidos, la cobertura de vacantes y todas otras funciones de las que la mesa negociadora le dote, tanto en el convenio vigente como posteriormente a través de acuerdos entre representantes legales de las personas trabajadoras y empresa.

8.2.1 Convocatoria y reuniones.

Esta Comisión se reunirá cíclicamente una vez cada trimestre, en concreto, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El lugar de la reunión será en la sede de los servicios centrales de la empresa o el lugar negociado por las partes tras la convocatoria.

Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones, se levantarán las actas correspondientes que serán firmadas por todos los asistentes, y si así fuere, con inclusión de los acuerdos alcanzados.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

8.2.2 Competencias de la Comisión.

Las competencias de esta Comisión serán las que se describen a continuación sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los representantes legales de los trabajadores en aplicación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Recibir información sobre las previsiones de LogiRAIL para la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parciales y la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial. De igual modo a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez (10) días siguientes a que tuvieran lugar.

c) Elaborar en su seno las ponencias técnicas sobre los sistemas de movilidad geográfica y funcional que sea necesario implantar en LogiRAIL en función del grado de avance y desarrollo que vaya adquiriendo la empresa, con el fin de poder atender sus necesidades organizativas, siendo informado y consultado para ello sobre todas las decisiones de LogiRAIL que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Llegando a emitir si fuese necesario informes con carácter previo sobre las siguientes cuestiones:

– Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
– Las reducciones de jornada.
– El traslado total o parcial de las instalaciones.
– Los planes de formación profesional en la empresa.

d) Estudiar las medidas de articulación de los procesos de conversión de empleo temporal en fijo, a través de las vías previstas en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se den las circunstancias identificando las áreas de estabilidad estructural en LogiRAIL que lo permitan, aunque la actividad que soporte los contratos de duración determinada siga siendo en base a prestar distintos trabajos de obra o servicios y los mismos sean perfectamente individualizables entre sí, dentro de la actividad habitual de la misma, tanto por su contenido como por su limitación de tiempo. Para llevar a cabo la indicada conversión, además, habrá que estar a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento.

e) Colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. Además de recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

f) Los miembros de esta Comisión observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida respecto a los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer a esta Comisión y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

8.3 Ingreso y contratación.

a) Es facultad exclusiva de LogiRAIL la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

b) Toda falsedad en los datos profesionales, o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, experiencia, etc.) del aspirante, avalados por su declaración determinará la nulidad del contrato y por lo tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

c) Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la empresa en el momento de su inicio.

d) LogiRAIL facilitará a la representación legal de los trabajadores copia básica de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

e) LogiRAIL exigirá en la formalización por escrito de los contratos laborables la realización de un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis (6) meses para los técnicos y/o titulados o puestos de responsabilidad, de tres (3) meses para el colectivo de mandos intermedios y cuadros técnicos y de dos (2) meses el resto de los trabajadores, excepto para los trabajadores de los niveles auxiliares, en cuyo caso la duración máxima será de un (1) mes. Tanto LogiRAIL como los trabajadores están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto del mencionado periodo de prueba.

f) Durante el período de prueba los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a grupo profesional o nivel y al puesto de trabajo que desempeñen, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso. El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.

g) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

8.4 Promoción profesional.

a) Conforme al artículo 24 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

b) En todo caso, los criterios de ascensos y promociones, serán comunes para los aspirantes al puesto de trabajo, con independencia del sexo de los aspirantes, debiendo la empresa en todo caso ajustar criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, todo ello de conformidad con lo regulado en el artículo 24.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De igual manera, se deberá respetar por parte de la empresa el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Tanto los ascensos como las promociones estarán en todo caso sujetas a la existencia de las vacantes correspondientes.

d) Para la cobertura de vacantes se dará carácter prioritario al personal interno. A este fin, LogiRAIL reconoce en favor de sus trabajadores un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes, siempre que estos obtengan al menos igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes externos a ingresar en la plantilla de la empresa.

e) Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

8.5 Ceses.

Cualquier persona trabajadora podrá extinguir su contrato de trabajo con LogiRAIL mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca. A tal fin, deberá remitir escrito a la empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral. Dicha comunicación deberá realizarse con un preaviso mínimo de treinta (30) días naturales antes de la fecha de su baja definitiva para los técnicos y/o titulados o puestos de responsabilidad y de quince (15) días naturales para el resto de personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago de la correspondiente liquidación y finiquito las cantidades resultantes de la parte proporcional correspondiente a los mencionados treinta (30) o quince (15) días naturales, según sea el caso, de los haberes salariales y extrasalariales (mensual, pagas extraordinarias, vacaciones, primas y variables del mes) que estuviesen devengados a la fecha en que cause baja en la empresa.

8.6 Jubilación Parcial.

Es voluntad de la empresa, aplicar la Jubilación Parcial en la modalidad anticipada, que sería la que disfrutaría el jubilado parcial cuando tuviera una edad menor a la establecida legalmente en la Jubilación ordinaria. La empresa se compromete a realizar aquellas gestiones ante las autoridades administrativas competentes, para la aplicación durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, de un proceso de jubilación parcial.

Una vez realizadas las propuestas correspondientes por parte de la empresa y, recibidas las autorizaciones administrativas correspondientes por parte de los organismos competentes, las mismas serán remitidas a la Comisión Paritaria para su negociación.

La medida reflejada en el presente apartado surtirá efectos a partir de las preceptivas autorizaciones administrativas tras la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

8.7 Convenio Colectivo: Cláusula de posible recolocación por ineptitud sobrevenida.

En aquellos casos en los que una persona trabajadora de LogiRAIL. haya sido declarada no apta para desarrollar las funciones en su puesto de trabajo habitual y que requieran de una habilitación legalmente exigida para el desarrollo de las mismas, por causas no imputables a dolo ni a negligencia de la propia persona trabajadora y, como consecuencia de esa circunstancia, no pudiera desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo, tendrá derecho a recolocación siempre que exista vacante compatible con su condición médica y siempre que cumplan las condiciones y requisitos propios del puesto de trabajo vacante.

La persona trabajadora deberá dirigir un escrito al Departamento de Recursos Humanos justificando que la ineptitud sobrevenida no es imputable a dolo o negligencia suya, indicando si la misma es de carácter temporal o definitiva, manifestando su voluntad de querer prestar sus servicios en la Empresa en un puesto compatible con sus limitaciones.

En caso de vacante compatible con el estado médico de la persona trabajadora, la Empresa presentará una oferta de recolocación con las vacantes existentes, donde se recojan las principales condiciones y requisitos de los puestos ofertados.

Finalmente, la persona trabajadora deberá pasar como apta el correspondiente reconocimiento médico adecuado al puesto a desempeñar y superar el periodo de prueba del nuevo puesto de trabajo, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

La Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras tras ineptitud sobrevenida, de su tramitación y de la resolución de la misma.

Artículo 9. *Modalidad de contratos.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. Respecto a las modalidades contractuales de duración determinada, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tras las modificaciones realizadas mediante Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, siendo de aplicación la normativa laboral vigente.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se llevará a cabo el Plan de Estabilización en el Empleo para la conversión de aquellas plazas temporales de carácter estructural en contratos indefinidos, a partir de la correspondiente autorización de plazas por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Los pactos de no competencia postcontractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

9.1 Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, de conformidad con la definición establecida en el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido o temporal cuando se concierte para realizar trabajos fijos o temporales y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número de horas ordinarias de trabajo efectivo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Asimismo, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50 % de las horas ordinarias objeto del contrato y cuya percepción será a igual valor de las ordinarias para una persona trabajadora a tiempo completo. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Artículo 10. *Código Ético.*

LogiRAIL y las personas trabajadoras asumen que los principios éticos de responsabilidad e integridad de su Código Ético serán los que continúen orientando su actuación cotidiana, adquiriendo un mayor compromiso, si cabe, con su cumplimiento normativo y observación.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 11. *Límites a los conflictos.*

Durante el periodo de vigencia del III Convenio Colectivo de LogiRAIL, no podrán convocarse Huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en el mismo.

Artículo 12. *Tratamiento del Convenio.*

De conformidad con la legislación vigente, del presente Acuerdo del III Convenio Colectivo de LogiRAIL, tras el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, se solicitará su registro y publicación.

TÍTULO II

Tiempos de trabajo

Artículo 13. *Distribución general de la jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá, con carácter general, de lunes a domingos excepto para los colectivos profesionales en que se establezca otra distribución y que no estén ligados a los planes de transporte ferroviario (mercancías y/o viajeros). Asimismo, para el establecimiento de la distribución anual, se tomará el calendario laboral de la zona geográfica en donde se preste el servicio.

En el caso de trabajos relacionados con el transporte ferroviario, que implican una distribución de la actividad laboral a lo largo de las 24 horas de todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días naturales de la semana, las horas indicadas serán distribuidas en turnos y gráficos rotativos acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que sea requerido y siempre teniendo en cuenta la necesaria realización del servicio contratado con los clientes (terceros o empresas del grupo RENFE), que así se requiera en cada caso. Todo ello al amparo de los previsto en la regulación contenida en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre Jornadas Especiales de Trabajo en la Subsección 3.ª de la Sección 4.ª denominada «Transporte Ferroviario».

Las jornadas de trabajo efectivas anuales durante la vigencia del presente convenio colectivo que corresponde realizar a cada uno de los trabajadores de LogiRAIL serán de doscientos veinticinco (225) días laborables por año. Si bien, la jornada ordinaria de trabajo a realizar en los referidos días laborables de forma común a todos los colectivos profesionales de LogiRAIL se computará en cuantía anual de acuerdo a la normativa legal vigente de aplicación en materia de jornada en cada momento a las sociedades mercantiles estatales y que, a fecha de hoy, en aplicación de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 supondrá un promedio semanal de 37,5 horas, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Todo ello, siempre que no afecte a los objetivos de estabilidad presupuestaria y regla de gasto prevista en dicha normativa.

Dicho lo anterior, se establece para todos los colectivos el aplicar una reducción anual de dos (2) días de trabajo y una focalización del resto del tiempo en reducción de jornada diaria, sin perjuicio del cómputo anual de 1.687,50 horas como consecuencia de la aplicación de la normativa legal anteriormente expuesta. En este sentido, ambos serían los días correspondientes al 24 y 31 de diciembre, cuando coincidan con días laborables y, además, son especialmente señalados para la conciliación de la vida familiar y laboral. Para años sucesivos, y en función del calendario laboral, cuando estos no caigan en día laborable, se indicará por parte de la Dirección de LogiRAIL qué días serían sustitutivos de los días 24 y/o 31 de diciembre, siempre buscando la especial relevancia de los mismos.

En cualquier caso, para aquellas personas trabajadoras relacionadas directamente con las operaciones productivas que no puedan disfrutar los días 24 y/o 31 de diciembre

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

se les concederá, según proceda, uno (1) o dos (2) días compensatorios, que disfrutarán de manera anexa e inmediatamente sucesiva a alguno de los dos periodos vacacionales anuales del año inmediatamente posterior.

En este mismo sentido, como solución para el tratamiento de la reducción de la jornada diaria hay que tener en cuenta las distintas especificidades de los colectivos profesionales, con especial incidencia en el colectivo profesional de operaciones u otros, y que presten servicio en gráficos rotativos de lunes a domingo y/o mañana, tarde y noche, dada la singularidad de que para una mejor cobertura de los turnos de trabajo se continuarán organizando y efectuando en turnos diarios de 8 horas y teniendo en cuenta, que estos mismos colectivos no pueden disfrutar normalmente los festivos en la fecha correspondiente para poder atender el transporte ferroviario que no se ve afectado por dicha circunstancia, se acuerda, asignar de forma planificada como descansos compensatorios anuales el adicionar en los calendarios de vacaciones tres (3) días laborables más al cómputo de su periodo vacacional, que se sumarán a los descansos adicionales que han de grafiarse para respetar la jornada prevista en cómputo anual.

Quedando, por ello, establecida la jornada de referencia media para el cálculo de tasación de gráficos rotativos en siete (7) horas y cuarenta (40) minutos por día laborable.

Para los colectivos profesionales de LogiRAIL que realicen actividades indirectas en relación con la circulación ferroviaria (oficinas, informática, etc.), en su ordenación de horario se ajustará la reducción de jornada diaria de lunes a jueves ocho (8) horas diarias y los viernes seis (6) horas y veinte (20) minutos de forma que permita el cumplimiento del cómputo de la jornada anual prevista en este artículo a la vez que poder disfrutar de tres (3) días laborables indivisiblemente junto al periodo vacacional en el calendario previsto al efecto.

Artículo 14. *Tipos de jornada y descansos.*

Las jornadas de trabajo en LogiRAIL podrán ser, según los casos, continuadas o partidas, así como de tiempo parcial o completo, efectuadas en un sólo tipo de turno o en gráficos con distintos turnos y horarios rotativos, garantizándose que el reparto de turnos se realizará de manera equitativa.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a seis (6) horas, se establecerá un período de descanso de treinta (30) minutos («pausa por refrigerio o del bocadillo»), que se considerará a efectos económicos como de tiempo de trabajo efectivo. La concesión de este refrigerio de descanso no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptada a las necesidades del servicio, sobre todo en las actividades directamente relacionadas con la circulación ferroviaria. Dicho periodo de descanso no se otorgará al principio o al final de la jornada y, normalmente, será entre la tercera y la quinta hora. En el caso de menores de dieciocho (18) años se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente.

En los supuestos de jornadas partidas, a partir del 1 de enero de 2024 y en todos aquellos nuevos servicios, la interrupción de la jornada se realizará en una única vez, teniendo los tiempos de descanso entre los dos bloques de trabajo un mínimo de una (1) hora de interrupción y un máximo de tres (3) horas, comenzando la interrupción entre las 13:00 horas y las 15:00 horas, de conformidad con los gráficos de servicio. En cualquier caso, la aplicación de la jornada partida, especialmente en los supuestos en que la interrupción dure tres (3) horas, se realizará siempre por razones motivadas por parte de la empresa.

Respecto de aquellos servicios que ya se están prestando con anterioridad al 1 de enero de 2024, se negociarán en el primer trimestre del año 2024, en la Comisión de Empleo y movilidad, buscando la mejor adaptación de dichos servicios a lo expuesto anteriormente.

La aplicación de la Jornada Partida vendrá determinada en el artículo 20.1.4.b) del presente Convenio Colectivo, con las especialidades que en el mismo se regulen.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Todas las personas trabajadoras de LogiRAIL que presten sus servicios en relación con el transporte, en las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, así como, en estaciones comprendidas en el control de tráfico centralizado, o la vigilancia y custodia, incluida la vigilancia en un punto fijo, le será de aplicación en lo referente a tiempos de trabajo y descanso las normas previstas en la Subsección 3.ª de la Sección 4.ª del Capítulo II denominado «Ampliaciones de Jornada» del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras que prestan servicios relacionados con el transporte ferroviario podrá ser de nueve (9) horas de trabajo efectivo diarias, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre Jornadas Especiales de Trabajo. Así mismo, la jornada podrá ser ampliada en casos excepcionales, hasta un máximo de doce (12) horas, en aquellos casos relacionados con retrasos en la circulación ferroviaria y causas que estén imprevistas por la organización productiva de la empresa en el normal desarrollo de los trabajos relacionados con la circulación ferroviaria.

En cualquier caso, el descanso entre dos jornadas laborales consecutivas, será de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es decir, como mínimo de doce (12) horas contadas estas desde el término de la primera jornada y hasta el inicio de la siguiente, salvo lo establecido para el transporte ferroviario en el mencionado Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Si bien, cuando se confeccionen los gráficos de servicio, en estos deberá contemplarse, salvo casos excepcionales en que no exista otra combinación posible, un descanso mínimo entre jornadas:

– Fuera de residencia de ocho (8) horas, dejando de margen el que se puedan reducir hasta las seis (6) horas por incidencias, demoras o retrasos de los trenes y de igual forma.

– En residencia no ha grafiarse un descanso menor de doce (12) horas para que puedan reducirse hasta las diez (10) horas en caso de concurrir las causas anteriormente señaladas.

Las personas trabajadoras podrán solicitar a su responsable, un cambio de turno presentando escrito firmado por las dos personas trabajadoras que cambian puntualmente de turno, con 48 horas de antelación al mismo, con el compromiso de que el servicio no resulte afectado por dicho cambio.

Las medidas reguladas en el presente artículo, referidas a la ampliación de la «pausa por refrigerio o del bocadillo» a treinta (30) minutos, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

La limitación de la Jornada Partida a aquellos nuevos servicios a partir de 1 de enero de 2024 y la adaptación de la Jornada Partida a los servicios ya existentes, surtirán efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 15. *Adecuación de jornada.*

Las especiales características de la empresa LogiRAIL, así como los compromisos de realización de servicios para los clientes (terceros y empresas del grupo RENFE) amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la reasignación de turnos de trabajo o gráficos diarios en función de las necesidades concretas (previstas e imprevistas), circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etcétera. Siendo esto así, se establece que cuando concurran causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

producción y estructurales, la jornada de trabajo, excepcionalmente, podrá extenderse hasta un máximo de doce (12) horas diarias de trabajo efectivo de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, independientemente de lo previsto en el artículo 2 anterior de la presente normativa laboral para las personas trabajadoras que les sea de aplicación lo contenido en la Subsección 3.ª de la Sección 4.ª del Capítulo II denominado «Ampliaciones de Jornada» del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

La ampliación excepcional de la jornada hasta un máximo de doce (12) horas, tal y como se refleja en el párrafo anterior, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Este tipo de modificaciones de jornada, deberán de ser comunicadas y justificadas ante la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y comunicadas a las personas trabajadoras con la máxima antelación posible, procurando siempre una antelación de 72 horas y, en todo caso, con un mínimo de 48 horas, excepto en los siguientes supuestos:

a) Trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia de la persona trabajadora relevista o por un tercero que lo sustituya en su ausencia, hasta un máximo de 4 horas.

b) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor, urgencia debida o las necesidades de explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario, así como por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino.

Estas excepciones en ningún caso serán horas compensables mediante descanso y se computarán para su abono como horas extraordinarias.

Asimismo, cuando sea necesaria la aplicación de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año se comunicará con la antelación prevista en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto a la persona trabajadora como a la representación legal de las personas trabajadoras. La falta de horas trabajadas como consecuencia de la «falta de actividad», tanto si estas son por periodos completos de jornada en los que este no asista a su puesto de trabajo, como los generados por reducciones parciales de la jornada habitual, en ambos casos se podrán compensar directamente con los tiempos de exceso de jornada grafiados en casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal que se den en el mismo mes, salvo para lo previsto en los apartados a) y b) anteriormente expuestos. Si este saldo fuere negativo para la persona trabajadora, recibirá el salario completo, pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas en el plazo de los tres (3) meses inmediatamente posteriores hasta donde alcance, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir la compensación debida.

Este periodo de tres (3) meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como bajas médicas de la persona trabajadora, exceptuando en cualquier caso el periodo vacacional que no se considerará interrupción.

Este saldo queda, en cualquier caso, limitado a una bolsa móvil de horas, que se actualizará mensualmente al dar de baja el mes inicial (m-3) y de alta el saldo del nuevo mes (m). Si del total mensual (m-3) a liquidar de horas realizadas resultara un saldo favorable a la persona trabajadora y este exceso de horas no se hubiera compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de ochenta (80) horas anuales. Si por el contrario, el saldo de horas fuese desfavorable para la persona trabajadora, en ningún caso, verá mermada su retribución, teniendo que asumir la empresa el defecto de horas trabajadas.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 16. *Horarios.*

Los horarios de trabajo en LogiRAIL como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, en general, serán los indicados en los cuadros horarios y/o gráficos de servicio de cada centro de trabajo previstos para atender las operaciones que demandan los clientes, ya sean servicios ferroviarios y/o relacionados con la circulación de los trenes u otros encuadrados dentro del objeto social de LogiRAIL.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los cuadrantes y gráficos de trabajo se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, en caso de desacuerdo imperará la capacidad organizativa de la empresa.

Por último, cuando los gráficos no se puedan prever anualmente, en cada centro de trabajo la empresa tendrá en cuenta a la hora de su confección, que en la medida de lo posible se distribuyan los días festivos nacionales que les corresponda trabajar entre todos los trabajadores de forma homogénea –con especial interés en los días de navidades para que no le corresponda al mismo trabajador prestar servicio todos los días más señalados, comunicando las adaptaciones basadas en esta circunstancia a la representación de los trabadores de cada ámbito.

16.1 Horario de actividades indirectas en relación con la circulación ferroviaria.

Los horarios ordinarios de trabajo en LogiRAIL para las actividades indirectas en relación con la circulación ferroviaria (oficinas, informática, etc.), como reflejo de la realización ordenada de la jornada laboral, serán anualmente los siguientes:

a) De lunes a jueves laborables, en régimen de jornada partida, de 08.30h a 14.00h y de 15.00h a 17.30h considerándose horario cerrado de prestación de servicio de 09.00h a 14.00h y de 15.00h a 17.00h y horario flexible de entrada, desde las 07.00h hasta las 09.00h, o salida desde las 17.00h hasta las 18.00h, para alcanzar así el cómputo de la jornada diaria.

b) Los viernes laborables, la jornada será de 08.30h a 14.50h con horario cerrado de prestación de servicio de 09.00h a 14.20h y horario flexible de entrada desde las 07.00h hasta las 09.00h y horario flexible de salida desde las 14.20h a las 15.20h.

c) Para este tipo de horario, en función de la jornada diaria prevista a realizar de lunes a jueves que se describen, se fijan tres (3) días laborables retribuidos al año como compensatorios de los excesos de jornada diaria que se realizan, al objeto de que arroje un total de doscientos veintidós (222) días laborables al año. Estos tres (3) días se disfrutarán indivisiblemente junto al periodo vacacional en el calendario previsto al efecto.

d) Para aquellos otros entornos de oficina donde se requiera mayor prestación de servicios en horario de tarde, puede existir el horario alternativo a los puntos anteriores a) y b) tal y como se recoge a continuación:

d1) De martes a viernes laborables, en régimen de jornada partida, de 10.00h a 14.00h y de 15.00h a 19.30h considerándose horario cerrado de prestación de servicio de 10.30h a 14.00h y de 15.00h a 19.00h y horario flexible de entrada, desde las 09.30h hasta las 10.30h, o salida desde las 19.00h hasta las 20.00h, para alcanzar así el cómputo de la jornada diaria.

d2) Los lunes laborables, la jornada será de 15.10h a 19.30h con horario cerrado de prestación de servicio de 16.00h a 19.00h y horario flexible de entrada desde las 15.00h hasta las 16.00h y horario flexible de salida desde las 19.00h a las 20.00h.

e) Por último, para aquellos entornos de oficina donde se requiera mayor prestación de servicios en horario de mañana en jornada continua, la misma será de 07.20h a 15.00h con horario cerrado de prestación de servicio de 08.00h a 14.40h y horario

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

flexible de entrada desde las 07.00h hasta las 08.00h y horario flexible de salida desde las 14.40h a las 15.40h.

La adaptación horaria en cuanto a la flexibilidad de entrada a las 07:00h en aquellos puestos de trabajo para actividades indirectas en relación con la circulación y no sujetas a turnos, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

16.2 Adaptación de horario a la actividad del cliente.

Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en la prestación del servicio contratado con los clientes de LogiRAIL, fuera necesaria la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente hasta una franja máxima de dos (2) horas previa comunicación de dicha circunstancia a la representación legal de los trabajadores.

Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio se atendrá al horario general que rija en el centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensual/anualmente, se respetarán las existentes en LogiRAIL.

16.3 Ciclos normales de trabajo personal a gráficos.

Para desarrollar la organización del trabajo en el ámbito de LogiRAIL, esta se configurará atendiendo las distintas circunstancias de los servicios que se presta para cada cliente, planificándose el trabajo mediante gráficos de servicio, los cuales se confeccionarán de acuerdo a las siguientes reglas, que se aplicarán en el plazo de 6 meses a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado»:

a) En los gráficos de servicio, el número máximo de días de trabajo continuados será de siete (7), a excepción del personal que desempeñe labores relacionadas con la Seguridad en la Circulación, en cuyo caso se verá limitado a un máximo de seis (6) días de trabajo continuados.

b) El descanso mínimo entre ciclos de trabajo, será de sesenta (60) horas y en supuestos excepcionales en los que el ciclo sea inferior a tres (3) días de trabajo, el descanso mínimo será de treinta y seis (36) horas.

En casos excepcionales en los que no se cumplan los descansos mínimos establecidos en el párrafo anterior, se acordará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La simplificación de los ciclos de trabajo en comparación con lo regulado en el II Convenio Colectivo de LogiRAIL, será estudiada y analizada en la Comisión de Empleo y Movilidad, buscando la mejor adaptación de dichos servicios a lo expuesto anteriormente.

16.4 Desconexión digital.

Las personas trabajadoras de LogiRAIL tendrán derecho a la desconexión digital, de conformidad con lo regulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 17. *Control horario.*

Para llevar a cabo el desarrollo de las exigencias de registro horario del vigente Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se establece el siguiente sistema, a partir de la entrada en vigor del presente convenio:

a) Todas las personas trabajadoras a las que la Empresa ha puesto a disposición ordenador o Smartphone, deberán registrar el inicio, pausas y final de jornada, a través del aplicativo TIME.

b) Aquellas personas trabajadoras que no dispongan de ordenador o Smartphone facilitado por la Empresa deberán realizar el fichaje telefónico a partir del teléfono móvil o fijo habilitado al efecto por la Empresa.

En caso de desarrollo de trabajo a distancia, deberá especificarse en el registro de la jornada dicha modalidad de trabajo.

Artículo 18. *Trabajo a distancia.*

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de LogiRAIL, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de las personas trabajadoras, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio de la Dirección de LogiRAIL, pueda proponerse a determinados personas trabajadoras, desarrollar su trabajo de forma parcial y/o total desde su casa.

En el plazo máximo de tres (3) meses desde la firma del presente convenio, la empresa remitirá a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un listado con los puestos susceptibles de realizar trabajo a distancia.

El trabajo a distancia es voluntario tanto para las personas trabajadoras como para la empresa, este deberá pactarse de común acuerdo por escrito entre LogiRAIL y las personas trabajadoras mediante el «acuerdo individual de trabajo a distancia», en el que se deberán reflejar: el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada. En este sentido, también las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que realicen su trabajo a distancia y a los representantes legales de las personas trabajadoras información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo o trabajo a distancia. El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado, así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

La implantación de este sistema permite una flexibilidad horaria, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración, si bien los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de éstas últimas.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

LogiRAIL será la encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona trabajadora en modalidad de trabajo a distancia, utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará a la persona trabajadora de un servicio adecuado de apoyo técnico.

A tal efecto, se firma con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el Procedimiento para la regulación del trabajo a distancia en LogiRAIL, que será publicado en el Portal del Empleado.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

TÍTULO III

Condiciones retributivas

Artículo 19. *Retribuciones.*

a) Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciban las personas trabajadoras directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especie.

b) Tendrán el carácter de retribuciones no salariales las cantidades que perciban las personas trabajadoras directamente relacionadas con los conceptos que obedecen por su naturaleza a suplidos de gastos, tales como, transporte, kilometrajes, dietas, etc., no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por las personas trabajadoras.

c) Para ambos casos se especifica cada concepto en la estructura salarial del presente convenio colectivo de empresa y sus correspondientes valores en las tablas salariales del anexo II.

d) Todas las cantidades relativas a salarios, o retribuciones correspondientes a partidas no salariales serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar por normativa de la Seguridad Social y tributaria.

Artículo 20. *Estructura salarial.*

El salario que perciben las personas trabajadoras de LogiRAIL, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

20.1 Sistema salarial ordinario (excepto supervisores y técnicos).

Este es el sistema que abarcará a todo el personal que desarrolle sus funciones en cualquier categoría que no esté encuadrada en los colectivos de mando intermedio o técnico y estará configurada por los siguientes conceptos:

20.1.1 Salario base.

Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio colectivo, y correspondiente, a su vez, a la indicada para un grupo profesional y nivel profesional concreto contemplado en las tablas salariales del anexo II del convenio colectivo. Su percepción es mensual y en su cálculo incidirán las eventualidades del personal (días sin sueldo, ausencias no justificadas, etc.) contabilizadas en el propio mes de su abono.

20.1.2 Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de aplicación del sistema salarial ordinario aquí descrito percibirán con carácter semestral dos pagas extraordinarias al año, cuya cuantía será igual a una mensualidad del salario base correspondiente según las tablas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo. Asimismo, su abono, una vez devengada, se efectuará el 15 de junio y el 15 de diciembre, mediante nómina extraordinaria.

Su devengo se calculará sobre un periodo de seis (6) meses, que para la paga extraordinaria de verano será el que corresponde, del 1 de diciembre hasta el 31 de mayo, y la paga extraordinaria de navidad, del 1 de junio hasta el 30 de noviembre. No obstante, incidirán en su cálculo las eventualidades (días sin sueldo, ausencias no justificadas, etc.) del personal contabilizadas en el propio mes de su abono y en la de los cinco (5) meses anteriores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Toda persona trabajadora de LogiRAIL que así lo solicite, tendrá la opción de prorratear las pagas extraordinarias a lo largo de los doce meses, siempre que lo solicite con un mes de antelación al periodo de devengo.

La percepción de las Pagas Extraordinarias de conformidad con lo regulado en el presente artículo, entrarán en vigor a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

20.1.3 Complemento Handling Ferroviario.

Como consecuencia del proceso de internalización de los servicios de Handling Ferroviario y para garantizar la retribución anual que percibían los trabajadores que prestaban servicios en las anteriores empresas adjudicatarias, con distinta estructura salarial, se establece el Complemento Handling, el cual abarca la diferencia retributiva anual respecto al salario bruto percibido antes de referida sucesión para dichos trabajadores, que no tendrá carácter compensable ni absorbible, salvo, en aquellos casos en los que se produzca un cambio o modificación de Colectivo Profesional como consecuencia de la realización de nuevas funciones por parte de la persona trabajadora, este complemento será ajustado de conformidad al nuevo Grupo Profesional en el cual se encuadren sus funciones.

20.1.4 Conceptos variables mensuales.

a) Prima de asistencia.

Para el cómputo de su valor en los días de vacaciones, se utilizará la media correspondiente por día a razón de lo fijado en Tablas Salariales, siendo la cantidad a percibir por las personas trabajadoras mensualmente por este concepto la suma de los importes económicos diarios contenidos en las tablas salariales del anexo II del presente Convenio Colectivo y que corresponda abonar al trabajador de acuerdo con el sumatorio de días laborables trabajados en el mes, más los días de descanso compensatorio, más los días naturales de vacaciones disfrutados en ese mismo periodo mensual. En todo caso, no será de aplicación ningún valor día a los descansos de grafico o las ausencias de cualquier tipo totales o parciales, quedando a salvo los supuestos de ausencias retribuidas por las causas previstas legalmente.

b) Complemento jornada partida.

Las personas trabajadoras que ejecuten sus funciones en régimen de jornada partida, percibirán por cada día de trabajo efectivo que la realice la cuantía fijada para este concepto en las tablas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo. La percepción de este complemento de jornada partida es incompatible con el abono el mismo día de dietas por comida o cena cuando el horario de interrupción sea coincidente.

20.1.5 Conceptos fluctuantes mensuales.

a) Nocturnidad.

Se abonará cuando las personas trabajadoras de LogiRAIL presten servicio entre las 22.00h y las 06.00h y por el tiempo de trabajo efectivamente realizado. El importe por hora efectiva nocturna de trabajo se establece en las tablas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo.

b) Trabajo en sábados, domingos y festivos.

Para adecuar el presente convenio colectivo al impacto que tiene sobre las personas trabajadoras de LogiRAIL que prestan servicios a turnos de lunes a domingos el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, ambas partes acuerdan, independientemente de los descansos compensatorios que les

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

correspondan en cada caso para el disfrute del día festivo nacional, de comunidad autónoma o local que corresponda a cada centro de trabajo o, en su caso, de descanso semanal, establecer como compensación el abono de una determinada cuantía cuando se dé la circunstancia de actividad realizada por las personas trabajadoras de LogiRAIL entre las 00.00h y las 24.00h del sábado, domingo y festivo por el tiempo de trabajo efectivo que realice en dicho periodo. El importe por hora efectiva de trabajo realizada en los indicados días se establece en las tablas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo.

Para aquellas personas trabajadoras que tengan que prestar servicio efectivo los días 24 y 31 de diciembre aunque estos caigan en día laborable, se les considerará, a efectos puramente económicos, de aplicación a este concepto salarial el abono del presente concepto de trabajo en sábados, domingos y festivos por el tiempo de trabajo efectivo realizado en dichas fechas.

c) Horas de presencia.

Las disposiciones del artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte ferroviario a las personas trabajadoras de LogiRAIL que presten sus servicios en las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos, directamente relacionados con la circulación, así como en las estaciones comprendidas en el control de tráfico centralizado.

Según dicha disposición normativa, se considerarán horas de presencia aquellas en que las personas trabajadoras se encuentren a disposición de LogiRAIL sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías u otras similares. En ningún caso, los tiempos de interrupción que se dan en las jornadas partidas se considerarán y/o computarán como tiempos de presencia o de trabajo efectivo.

Dentro de las situaciones de presencia y, para mayor aclaración, se entenderá como:

– Espera: es el tiempo, a efectos de cómputo de jornada de presencia, que media desde la hora de presentación la persona trabajadora, hasta la hora de salida del tren en que vaya a prestar servicio a bordo. De igual forma, el tiempo que medie desde que finaliza el servicio a bordo de un tren hasta que tome de nuevo servicio en otro de regreso a su residencia y/o entre dos servicios sucesivos dentro de la misma jornada.

– Demora: es el tiempo, a efectos del cómputo de jornada de presencia, que se está en expectativa de efectuar trabajo efectivo y que media desde la hora de presentación de un servicio nombrado hasta la incorporación al inicio del mismo y que, normalmente esta situación se producirá como consecuencia de los retrasos a la llegada de un tren a la Terminal donde está previsto que las personas trabajadoras de LogiRAIL vayan a realizar al mismo la prestación de servicios ferroviarios u otras causas similares que causen el mismo efecto.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte (20) horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un (1) mes y se distribuirán respetando los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Cuando no sea posible su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia se abonarán por unidades (horas) según la cuantía que se fija para este concepto en las tablas salariales contempladas en el anexo II del convenio colectivo.

Para su cómputo hay que distinguir varios supuestos:

– Que la persona trabajadora no realice, en cómputo mensual, la jornada efectiva que tiene estipulada en su contrato laboral. En este caso, y cuando además se realicen

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

horas de presencia, éstas últimas se considerarán como de jornada efectiva de trabajo a efectos de cómputo económico hasta el límite máximo de la jornada efectiva contratada en el contrato laboral de la persona trabajadora.

– Que la persona trabajadora realice, en cómputo mensual, el total de la jornada efectiva que tiene estipulada en su contrato laboral. En este caso, y si realizaran horas de presencia, las mismas serían abonadas como tales a mayores del salario que le corresponda según su contrato laboral.

– Que la persona trabajadora realice, en cómputo mensual, más de la jornada efectiva que tiene estipulada en su contrato laboral y además realice, a mayores, horas de presencia. En este caso, se abonaría a la persona trabajadora su salario según contrato laboral, las horas efectivas que superen el total del cómputo mensual de horas contratadas se compensarán como descansos o se abonarán como horas extraordinarias hasta el máximo legal permitido siempre y cuando los excesos de jornada no correspondan a causas de fuerza mayor que se abonarían como horas extraordinarias siempre. Si además se realizara alguna hora de presencia se abonarán las mismas conforme al importe establecido en las tablas del convenio colectivo de LogiRAIL.

d) Tiempos de toma y deje de servicio.

Atendida la índole de su función cuando las personas trabajadoras hayan de anticipar o retrasar su salida del trabajo, a fin de que se encuentren en su puesto de trabajo en condiciones adecuadas para la prestación del mismo en el horario normal, se les conceden los siguientes tiempos de toma y deje:

i. En los casos en que por tener la necesidad previa de conocer la situación de trenes, playa de vías, instalaciones, etc., para hacerse cargo del servicio o hacer la entrega a quien le sustituya en su turno, se establece un tiempo mínimo de quince (15) minutos y un máximo de treinta (30) minutos para aquellas instalaciones que se identifiquen como más complejas.

ii. En los casos en los que se vaya a utilizar un vehículo de maniobras, se les concederán treinta (30) minutos para hacerse cargo del mismo mediante su revisión y puesta en marcha y otros treinta (30) minutos al finalizar su turno para su inmovilización, adecuada revisión y conservación. En el caso de que únicamente se produzca el remplazo entre turnos, una vez que el vehículo ya ha estado a cargo del trabajador saliente, se concederán quince (15) minutos de toma y deje, tanto al que abandona el servicio como al que se incorpora al mismo para transmitirse debidamente la información necesaria para una prestación adecuada del mismo.

Durante el periodo de toma la persona trabajadora deberá reconocer el vehículo motor asegurándose que todos los elementos que están a su cargo se encuentran en buen estado. En especial deberá comprobar que está hecho el acopio de combustible, lubricantes, agua y arena, y que el freno de dicho vehículo funciona correctamente y demás elementos de seguridad, todo ello de acuerdo al manual de funcionamiento del vehículo que vaya a operar.

Durante el periodo de deje la persona trabajadora deberá chequear el estado del vehículo, y si fuese necesario reponer los suministros de combustible, lubricantes, agua y arena así como darle cerraje al sistema de frenado si este lo requiere, todo ello, antes de apagar el vehículo de acuerdo a las normas del manual de uso del mismo, y por último, inmovilizarlo y asegurarlo correctamente, dejando los elementos de tracción enclavados en posición neutra, así como reconociendo el estado normal del mismo y anotando en el libro de reparaciones u hoja de control las anomalías que detecte. Finalmente lo apagará y cerrará ventanas y puertas del vehículo y depositará las llaves en el lugar indicado para su custodia.

iii. Estos tiempos de toma y deje, realizados antes o después de la jornada normal, y que no forman parte de la misma, se valorarán según la cuantía que se fija para este concepto en las tablas salariales contempladas en el anexo II de este convenio colectivo. Se abonarán por día de trabajo efectivo y no se computarán a ningún otro efecto.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

e) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Teniendo en cuenta que existe la adecuación de la jornada y sus compensaciones trimestrales recogidas en el artículo 15 de este convenio colectivo de empresa, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere la jornada legal máxima mensual indicado en cada caso por el calendario laboral del servicio.

Por ello, antes de ser abonados los tiempos extras, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. Para su cálculo, se utilizará como regla general la diferencia entre el resultado obtenido de multiplicar el número de días laborables del mes de cálculo por la jornada efectiva ordinaria de siete (7) horas y cuarenta (40) minutos y el sumatorio de las jornadas efectivas realmente realizadas por la persona trabajadora en dicho mes. De este modo, los tiempos extras que no sea posible compensar con descanso se abonarán en función de su valor unitario según la cuantía que se fija para este concepto en las tablas salariales adjuntas al convenio colectivo como anexo II.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (incluyéndose entre ellos en supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia de la persona trabajadora relevista o por tercero que lo sustituya en ausencia de éste, hasta un máximo de 4 horas). Dichos tiempos serán compensados con el abono de los mismos como horas extraordinarias según los importes contenidos en las tablas salariales del anexo II del convenio colectivo.

f) Gratificación de monitor de formación.

Este concepto salarial fluctuante mensual será de aplicación a las personas trabajadoras que la Dirección de LogiRAIL designe en cada momento y por el periodo de tiempo que se estime necesario para asumir de forma subsidiaria, además de la realización de las funciones propias de su puesto y grupo profesional y nivel, las siguientes funciones y responsabilidades:

– Formación como monitor de conocimientos teórico-prácticos por el tiempo que dure dicha actividad y mientras tenga a su cargo la instrucción de uno o varias personas trabajadoras.

– Formación como monitor de conocimientos de módulos teóricos en aula por el tiempo que dure dicha actividad y mientras tenga a su cargo la instrucción de uno o varias personas trabajadoras.

En ambos casos, las personas trabajadoras deberán cumplimentar la documentación administrativa correspondiente que acredite la formación impartida y prevista en los procesos formativos.

El valor mensual que percibirá la persona trabajadora que realice cualquiera de las funciones descritas, se calculará por día efectivo de trabajo a razón del importe que se establece en las tablas salariales adjuntas como anexo II al convenio colectivo.

Esta retribución será compatible con el resto de las percepciones, incluidos los gastos de viaje, y no servirá para el cálculo de exceso de jornada ni tendrá repercusión en ningún otro concepto salarial.

Bajo ningún concepto esta gratificación supone un reemplazo de la persona trabajadora a grupo profesional o nivel superior, ya que, la responsabilidad de la nueva actividad es subsidiaria a la actividad que ya venía prestando y que se erige como actividad principal. En este sentido cabe destacar que la nueva actividad es compatible con la principal dado que para impartir la formación se ha de estar en posesión y en vigor de las habilitaciones y/o acreditaciones ferroviarias correspondientes a las acciones formativas que imparta.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

g) Gratificación de mando y función.

Este concepto salarial fluctuante mensual será de aplicación a las personas trabajadoras que la Dirección de LogiRAIL designe en cada momento y por el periodo de tiempo que se estime necesario para asumir de forma subsidiaria, además de la realización de las funciones propias de su puesto y grupo profesional y nivel, las siguientes funciones y responsabilidades:

– Colaborar con la Dirección de la empresa en la supervisión y control del trabajo de uno o varias personas trabajadoras de su mismo o inferior grupo profesional o nivel, especialmente lo relacionado con el control de documentación, prestación de servicios, horarios y sus correspondientes reportes necesarios para la confección de la nómina de las personas trabajadoras y/o mantenga actualizada la documentación de seguridad en la circulación y prevención de riesgos laborales.
– Colaborar en temas de administración y gestión de procesos productivos y/o comerciales no correspondientes a su colectivo profesional tales como confeccionar estadísticas, informes, grabación de datos contables, etc.

El valor mensual que percibirá la persona trabajadora que realice cualquiera de las funciones descritas, se calculará por día efectivo de trabajo a razón del importe que se establece en las tablas salariales adjuntas como anexo II al convenio colectivo.
Esta retribución será compatible con el resto de las percepciones, incluidos los gastos de viaje, y no servirá para el cálculo de exceso de jornada ni tendrá repercusión en ningún otro concepto salarial.
Bajo ningún concepto esta gratificación supone un reemplazo de la persona trabajadora a grupo profesional o nivel superior, ya que, la responsabilidad de la nueva actividad es subsidiaria a la actividad que ya venía prestando y que se erige como actividad principal. En este sentido cabe destacar que la nueva actividad es compatible con la principal.

h) Guardia.

Se entiende por «servicio de guardia» el conjunto de equipos humanos de la empresa LogiRAIL, imprescindibles para realizar, cualquier día natural de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos, aquellos servicios necesarios para garantizar el correcto funcionamiento de la organización productiva de la empresa.
El grafiado del servicio de guardias deberá realizarse respetando que, al menos, el número de los descansos mensuales de cada persona trabajadora sean un mínimo de seis (6) días/mes.
Las guardias pueden ser de dos tipos:

– Guardia pasiva.

Es aquella situación que se da desde la hora de inicio del «servicio de guardia», hasta la finalización del mismo o hasta la hora que se avise a la persona trabajadora para incorporarse a la situación de «guardia activa». Durante ese período de tiempo, la persona trabajadora vendrá obligada solamente a estar localizable para prestar servicio en cuanto se le requiera.

– Guardia activa.

Es la situación que se produce con presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, o bien, desde el inicio de la jornada prevista, o bien cuando sea interrumpida la situación de «guardia pasiva» por ser requerido por la a empresa LogiRAIL, para prestar servicio efectivo y hasta la finalización del «servicio de guardia» previsto.
Una vez llamada la persona trabajadora, dispondrá de un tiempo máximo de 60 minutos para incorporarse al servicio. Además, una vez activada la guardia se abonarán un mínimo de dos (2) horas efectivas de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Las personas trabajadoras a las que se nombre «servicio de guardia» estarán dotadas de los medios técnicos disponibles (al menos teléfono móvil) que se consideren idóneos para la localización del personal, dependiendo en cada momento de los avances tecnológicos en dicho campo. Las personas trabajadoras que reciban como dotación un dispositivo de localización, estarán obligados a su custodia y conservación debida, mediante el respeto de las instrucciones para su manejo y cuidado. También deberán tenerlo operativo durante las horas del «servicio de guardia», requiriendo, si llega el caso, los repuestos necesarios para dicha actividad. Cuando se produzca avería en el mismo lo comunicará por el medio más rápido posible a su jefatura para subsanar dicha circunstancia.

En lo que se refiere al cómputo de los servicios de guardia habrá que estar a los siguientes extremos:

a) Cuando la persona trabajadora haya realizado toda su jornada de trabajo en situación de «guardia pasiva», sólo se computará dicho servicio a efectos económicos, percibiendo por cada día de guardia en concepto de «localizabilidad» la cantidad prevista en las tablas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo para cada grupo profesional y nivel en situación de «guardia pasiva» por cada ocho (8) horas, prorrateándose dicho importe según el número de horas que haya permanecido efectivamente en dicha situación de guardia o cuando esta sea fijada con una amplitud horaria inferior.

Esta percepción no se computará a ningún efecto como parte integrante del salario, sino que se devenga como gratificación independiente de cualquier otra consideración.

b) Cuando la persona trabajadora realiza parte del servicio en situación de «guardia pasiva» y parte en situación de «guardia activa», en primer lugar, le corresponderá percibir el importe correspondiente al concepto de «localizabilidad» indicado en el párrafo anterior atendiendo al número de horas que haya permanecido en dicha situación. Además, se computará como:

I. Jornada efectiva, el tiempo de trabajo efectivo que medie desde que el trabajador se incorpore al puesto de trabajo hasta que finalice su actividad en el mismo.

II. De igual forma, si se diesen situaciones de tiempos jornada de presencia debidos a los tiempos de espera de la llegada del tren sobre el que está previsto intervenir una vez incorporado a su puesto de trabajo, también se computarán estos tiempos, junto con los anteriores de jornada efectiva, para su liquidación mensual.

III. Si bien, ha de tenerse en cuenta que el total de tiempo a disposición de la empresa en el puesto de trabajo como «guardia activa» será la suma de ambas situaciones (jornada efectiva + jornada de presencia) como el máximo de horas a imputar en la liquidación mensual.

i) Reserva.

Se entiende por «servicio de reserva» la situación en la que la persona trabajadora de la empresa LogiRAIL, sólo tiene definido en su turno de trabajo grafiado la hora de inicio y de fin de la jornada efectiva con presencia del trabajador en su puesto de trabajo, quedando a la expectativa de que se le asigne durante ese tiempo la realización de un servicio ferroviario para atender necesidades no previstas o cubrir incidencias, que se den, tanto entre las personas trabajadoras personal con turno de servicio nombrado (ausencias, enfermedad, etc.), como a requerimiento del desarrollo los tráficos ferroviarios por averías del material o desajustes en la explotación de los mismos.

El servicio de reserva se computará como:

I. Jornada efectiva, el tiempo de reserva efectivo que medie desde que la persona trabajadora se incorpore al puesto de trabajo hasta que finalice su actividad en el mismo.

II. De igual forma, si se diesen situaciones de tiempos jornada de presencia debidos a los tiempos de espera de la llegada del tren sobre el que está previsto

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

intervenir una vez incorporado a un puesto de trabajo, también se computarán estos tiempos, junto con los anteriores de jornada efectiva, para su liquidación mensual.

III. Si bien, ha de tenerse en cuenta que el total de tiempo a disposición de la empresa en el puesto de trabajo como reserva será la suma de ambas situaciones (jornada efectiva + jornada de presencia) como el máximo de horas a imputar en la liquidación mensual, salvo que la hora de fin fuera superior a la grafiada en su situación de reserva que entones se tendrá en cuenta esta como nuevo marco horario para el cálculo del máximo de horas días posible.

20.2 Sistema salarial de fijo más variable (grupos profesionales de supervisores y técnicos).

Los sistemas retributivos de técnicos y/o titulados, así como el de mandos intermedios y/o cuadros técnicos se exceptúan del sistema general salarial ordinario que rige para el resto de la empresa y se configuran, a diferencia del resto de las personas trabajadoras, de forma específica para dichos colectivos mediante la suma de los dos componentes siguientes:

a) De una parte, un componente fijo anual que hace referencia a la valoración del puesto y sus características, el cual se corresponde con los conceptos globales de salario base y pagas extras del resto de las personas trabajadoras. Dicho componente se abonará dividido en doce (12) mensualidades de igual valor cada una de ellas.

b) Un componente variable en cumplimiento de objetivos que está ligado a la valoración del puesto y las características inherentes al mismo, con arreglo a la valoración de puestos que realice la Dirección Gerencia de LogiRAIL. Su cuantía es determinada por la bondad de los resultados económicos de LogiRAIL y al mismo tiempo retribuye el nivel de desempeño alcanzado en cumplimiento de objetivos. En este sentido, será la Dirección Gerencia de LogiRAIL, la que fijará los objetivos anuales a cubrir por cada uno de los puestos. El grado de cumplimiento de estos objetivos será el que determine el porcentaje a aplicar sobre el valor total del presente componente variable total. La cantidad resultante de aplicar dicho porcentaje será la cuantía anual a percibir por este concepto, que se liquidará dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al ejercicio que se evalúa (normalmente abril), una vez que se efectúe el cierre de cuentas anuales de LogiRAIL. Si bien, se realizará un adelanto a cuenta del 25 % del total durante el mes de junio y otro 25 % durante el mes de diciembre.

c) No tendrán ningún otro componente salarial más de abono que los mencionados componentes fijo y variable, excepto el de jornada partida y nocturnidad que se regulan en el artículo 20.1.3.b) y en el artículo 20.1.4.a) respectivamente del presente convenio colectivo.

d) Tanto el componente fijo, como el componente variable máximo anual vendrán determinados en las tablas salariales adjuntas como anexo I al convenio colectivo.

20.3 Retribuciones no salariales.

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

20.3.1 Kilometrajes.

LogiRAIL abonará en concepto de kilometrajes la cantidad bruta prevista en las tablas salariales adjuntas como anexo II al convenio colectivo de empresa para este concepto por kilómetro de distancia (ida y vuelta) si la persona trabajadora utilizara para el desplazamiento su vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo sin que se le haya dotado de vehículo de empresa para llevar a cabo dicho desplazamiento. En todo caso, deberá figurarse en el informe de actividad para la liquidación de estos gastos suplidos, la fecha del desplazamiento, el punto de

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

origen (que ha de coincidir con la residencia laboral del trabajador), punto más lejano de destino, distancia kilométrica e itinerario realizado (preferentemente se utilizará siempre el itinerario más corto) y si el retorno es por la misma vía se multiplicarán los kilómetros por dos. En caso de realizarse la vuelta por otro itinerario distinto al del desplazamiento inicial, deberá indicarse el utilizado y la distancia kilométrica del mismo hasta la residencia laboral del trabajador.

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada por Hacienda como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

La empresa LogiRAIL detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etcétera, mediante Instrucción Interna. En caso de desplazarse por otro medio de transporte distinto al vehículo particular del trabajador, no corresponderá el abono de kilómetros bajo ningún concepto y, en este caso, los gastos del medio de transporte utilizado y asignado por la empresa serán sufragados por cuenta de esta.

20.3.2 Dietas.

Las personas trabajadoras que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, percibirán las cuantías establecidas por este concepto en las tablas salariales adjuntas al convenio colectivo como anexo I por los conceptos siguientes:

a) Comida.
b) Cena.
c) Comida y cena el mismo día.
d) Dieta completa de manutención y pernoctación.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado. Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada en la normativa tributaria vigente como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen superior distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas. No obstante, se respetarán como mínimo los valores indicados en las tablas salariales contenidas en el anexo II del convenio colectivo salvo que los gastos de desplazamiento de la persona trabajadora sean cubiertos de forma directa por LogiRAIL contratando el alojamiento y/o manutención en los correspondientes establecimientos, en cuyo caso no corresponderá el abono de dietas diarias por aquellos conceptos que sean sufragados directamente por la empresa, si bien la persona trabajadora podrá solicitar voluntariamente el acogerse a la preferencia de renunciar a que la empresa opte por contratar directamente los mencionados servicios, debiendo manifestarlo para que surta efecto previamente al inicio del periodo de desplazamiento que le afecte.

Corresponderá el abono de una dieta por comida o cena cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de su residencia laboral y para ello tenga que tomar el servicio antes de las 13.30h en el caso de la comida y de las 21.30h en el caso de la cena. Asimismo, corresponderá el abono de la dieta por comida o cena cuando el trabajador que se encuentre prestando servicios fuera de su residencia laboral, retorne a esta después de las 15.00h en el caso de la comida y de las 23.00h en el caso de la cena.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 21. *Liquidación y pago de salarios.*

21.1 Abono de salarios mensuales.

Los conceptos salariales a que tienen derecho las personas trabajadoras computado éste por meses naturales, los percibirán dentro de los cuatro (4) últimos días de cada mes, normalmente el antepenúltimo día laborable del mes en que se ha generado el derecho.

Si bien, los conceptos variables y fluctuantes reflejados en la nómina mensual de cada trabajador se abonarán con un desfase de un (1) mes sobre aquel en que efectivamente se han realizado los trabajos objeto de su abono, todo ello con el objeto de poder realizar adecuadamente por parte de la empresa los cálculos de dichos conceptos correspondiente a cada caso.

El abono de la nómina tal y como se describe en los párrafos anteriores, entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

21.2 Forma de pago de los salarios mensuales.

El pago de los salarios se realizará por parte de LogiRAIL mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro facilitada por la persona trabajadora para este fin. La comunicación de un posible cambio de aquellas deberá realizarse siempre por escrito, utilizando para ello el modelo al efecto, y con antelación suficiente para que pueda actualizarse el cambio comunicado. LogiRAIL no se hace responsable de los retrasos en el abono de salarios debidos a tardanza o error en la comunicación de un posible cambio de aquellas.

21.3 Justificante de recibo de salario.

Los justificantes del recibo de salarios mensual se remitirán a todos las personas trabajadoras por vía telemática, a través del correo electrónico, a la dirección facilitada por el trabajador para este fin, en los primeros diez (10) días del mes siguiente. De igual forma que en el caso anterior, la comunicación de un posible cambio de dicha dirección de correo deberá realizarse siempre por escrito, utilizando para ello el modelo al efecto, y con antelación suficiente para que pueda actualizarse el cambio comunicado.

21.4 Abono de finiquitos.

Para los casos de término de relación laboral con LogiRAIL, la liquidación final de los salarios debidos por ésta, se realizará mediante talón bancario o transferencia bancaria, al día siguiente hábil al que se haya firmado por parte de la persona trabajadora el correspondiente documento emitido por LogiRAIL que se le remitirá previamente como propuesta de finiquito en el cual se reflejarán como justificante de esta circunstancia todos los conceptos y cálculos de la liquidación y finiquito que le correspondiese para su abono. Asimismo, y siempre que lo solicitase expresamente y por escrito la persona trabajadora, podrá estar éste acompañada por la representación legal de las personas trabajadoras en la entrega y firma del correspondiente finiquito.

Artículo 22. *Tratamiento de incapacidad temporal.*

Cuando una persona trabajadora se halle en situación de enfermedad común o accidente no laboral para el pago de salarios se le aplicará, en función de la duración del periodo de baja, la siguiente escala:

a) Del 1.º al 20.º día, el 60 % de la base reguladora de enfermedad reflejado en la nómina del mes anterior.

b) Del día 21.º en adelante, el 75 % de la base reguladora de enfermedad reflejado en la nómina del mes anterior. No obstante, dicho porcentaje, se podrá incrementar del 75 % al 90 % siempre que se produzca una reducción del absentismo en la Empresa.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Los objetivos de mejora del absentismo se determinarán y verificarán en una Comisión creada al efecto, que se reunirá trimestralmente.

En el caso de accidente de trabajo para el pago de salarios a la persona trabajadora, LogiRAIL abonará como complemento de la prestación de la Seguridad Social la diferencia hasta cubrir el 100 % de la base reguladora de accidente reflejado en la nómina del mes anterior, siempre y cuando las causas que lo originaron no fuesen por negligencia de la persona trabajadora. En este caso, se considerará como accidente no laboral y la empresa tendrá que motivar dicha negligencia documentalmente y con informe al efecto a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto a la Comisión Paritaria, además de a la organización sindical a la que la persona trabajadora estuviera afiliada si la empresa tuviera conocimiento de dicha situación. Dicha representación podrá emitir informe contradictorio en cinco días.

Las personas trabajadoras se comprometen a colaborar activamente con la empresa y con los servicios médicos, ya sean estos de la Seguridad Social o de la mutua laboral que esta contrate, a fin de minimizar los efectos negativos en la duración en las bajas por enfermedad o accidente y que no den lugar a situaciones de abuso.

El posible incremento del tratamiento de la Incapacidad Temporal a partir del vigésimo primer día por contingencias comunes, tal y como se regula en los párrafos anteriores, entrará en vigor a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 23. *Anticipos.*

23.1 Sobre salario devengado en el mes en curso.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, y por una sola vez al mes, anticipos a cuenta de lo devengado y aún no satisfecho, mediante solicitud escrita a la empresa realizada después del día cinco (5) y antes del día veinte (20) de cada mes.

La cantidad máxima que puede solicitarse será el equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de lo devengado de su retribución fija hasta la fecha de petición, y relativo al mes en curso.

El anticipo solicitado se entregará al interesado en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud al departamento de personal.

La cantidad solicitada en concepto de anticipo se descontará de una sola vez en la nómina relativa al mismo mes y no podrá solicitarse otro hasta pasado un periodo mínimo de tres (3) meses.

23.2 Sobre las retribuciones anuales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar un anticipo sobre sus retribuciones salariales a la empresa de hasta tres mil (3.000) euros para atender situaciones personales o familiares extraordinarias o urgentes que así lo justifiquen. Para lo cual LogiRAIL constituirá un fondo al cual destinará hasta un máximo de 80.000 euros/mes a este fin.

La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina hasta en un máximo de doce (12) meses sin interés con un (1) mes de carencia, en función de los deseos del peticionario y el volumen de la cantidad solicitada. Si bien, hay que tener en cuenta que los impuestos que puedan corresponder, correrán a cargo de los interesados.

LogiRAIL reglamentará el impreso y el procedimiento para la solicitud de estos anticipos, los solicitantes cumplimentarán los mismos y los dirigirán a la Dirección de la empresa para su tratamiento y contestación. Además, elaborará mensualmente las listas de solicitantes, concesiones y espera si ha lugar, atendiendo siempre a las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos. Asimismo, y en caso de que no sea posible atender todas las demandas de las personas trabajadoras por agotamiento del fondo anteriormente indicado, LogiRAIL comunicará tal circunstancia a la representación legal

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

de las personas trabajadoras dejando constancia en tal comunicación del periodo estimado en que se mantendrá tal circunstancia.

Tanto el fondo de 80.000 euros/mes como la devolución de los anticipos solicitados por las personas trabajadoras de LogiRAIL en un máximo de hasta doce (12) meses, entrarán en vigor a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

23.3 Anticipos para cubrir gastos de asistencia a cursos de formación y destacamento.

Cuando una persona trabajadora deba desplazarse de su centro habitual de trabajo para realizar cursos de formación tendentes a mejorar sus conocimientos técnicos y profesionales o por cuestiones organizativas de la empresa se le destaque a otro centro de trabajo, tendrá derecho a solicitar un anticipo parcial o total sobre las dietas y gastos suplidos que se prevean le correspondan abonar en la próxima nomina para sufragar los gastos que le vaya a originar dicho desplazamiento. En este sentido, se realizará un cálculo aproximado de los mencionados conceptos que sean de aplicación al caso (pernoctaciones, dietas, kilometraje, etc.) tomando en consideración los importes económicos que se contemplan en el anexo I del convenio colectivo para cada uno de ellos.

23.4 Compatibilidad de anticipos.

Sólo es compatible el poder solicitar un anticipo por asistencia a cursos de formación y/o destacamento con el de salario devengado en el mes en curso o sobre las retribuciones anuales. En ningún caso es compatible solicitar un anticipo sobre salario devengado en el mes en curso si todavía no se ha finalizado la devolución del anticipo concedido sobre retribuciones anuales y/o viceversa. Así como tampoco será posible solicitar un segundo anticipo sobre la misma tipología de cualquiera de las tres clases indicadas anteriormente si no se ha procedido a la cancelación total de la primera solicitud.

TÍTULO IV

Movilidad

Artículo 24. *Movilidad geográfica y funcional.*

24.1 Movilidad geográfica temporal.

La empresa podrá desplazar temporalmente a las personas trabajadoras a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presten sus servicios (destacamento), siempre que existan razones técnicas, organizativas o de producción.

La designación de la persona trabajadora afectada la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiera, comunicando dicha circunstancia a la representación legal de los trabajadores, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

Esta posibilidad podrá ser explicitada en los contratos de trabajo de personal móvil o itinerante (correturnos, trabajos focalizados, etc.) correspondientes para el caso de coberturas de servicios en centros de trabajo distintos dentro del ámbito de la misma provincia (trabajos en itinerancia o focalizados).

En estos casos, cuando la actividad laboral se vaya a prestar en diversos centros (trabajos en itinerancia o focalizados), la causa del contrato de trabajo vendrá constituida de inicio, sin tener que atender a otras necesidades posteriores más que las propias de la conveniencia objetiva de necesidad de cobertura de la actividad.

No se considerará en situación de «destacamento» para aquellos casos en los que el desplazamiento de la persona trabajadora permita la ida y el retorno a su centro de trabajo dentro de su jornada laboral.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para subvenir al mayor gasto que pudieran ocasionar a la persona trabajadora estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 20 kilómetros del centro que opere como su residencia donde habitualmente presta sus servicios, la empresa abonará la cantidad bruta prevista en las tablas salariales de este convenio colectivo de empresa para este concepto por kilómetro de distancia (ida y vuelta) si la persona trabajadora utilizara para el desplazamiento su vehículo particular. Si utilizara transporte público, la empresa abonará la cantidad realmente pagada mediante la presentación de los justificantes suficientes.

Cuando los desplazamientos temporales impliquen cambio de residencia personal para la persona trabajadora, dichos desplazamientos no podrán ser superiores a doce meses en un periodo de tres años.

En cuanto a la distancia de abono del kilometraje, de conformidad con las cuantías establecidas en las tablas salariales reflejadas en el anexo II del presente convenio y su aplicación, entrará en vigor a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

24.2 Traslados.

Los traslados de personas trabajadoras que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por permuta y por necesidades del servicio, en este último caso, cuando se den las condiciones previstas en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta que cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona trabajadora interesada, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Así como, que las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

24.3 Trabajos de nivel superior o grupo profesional superior.

Cuando LogiRAIL lo estime necesario y, además, se cumpla lo regulado en el artículo 39.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá ejercer, de forma provisional y hasta que se cubra la vacante correspondiente, la movilidad funcional de las personas trabajadoras sujetas al Convenio Colectivo conforme a lo dispuesto en su ámbito de aplicación personal y con sometimiento a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas y/o cualificaciones profesionales que se requieran para ejercer la nueva función:

a) Las personas trabajadoras podrán realizar cometidos de otro grupo profesional superior, percibiendo a mayores la diferencia de las retribuciones salariales previstas para el grupo profesional en las tablas salariales reflejadas en el anexo II de este convenio colectivo de empresa durante el periodo que realice dicha labor.

b) La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función y deberá ser en todos los casos comunicada por escrito a su inicio y finalización. Asimismo, esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis (6) meses en un periodo de un (1) año u ocho (8) meses en un periodo de dos (2) años, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo profesional o nivel o ser asignado definitivamente al que ha remplazado.

c) Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos a grupo profesional que la persona trabajadora realice para cubrir una vacante por ausencia de su titular de forma

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

interina, ya sea por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor o cualquier otra causa de ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y siempre que dicha movilidad funcional sea a un grupo profesional superior por una necesidad permanente, deberá convocarse el correspondiente proceso de selección conforme al siguiente procedimiento:

i. Por parte de la Dirección de Seguridad, Organización y Recursos Humanos, se publicará en el Portal del Empleado y en cualquier otro medio que en cada caso se considere, las vacantes a cubrir, indicando el nivel del puesto, características, perfil profesional y demás exigencias o requisitos necesarios para poder acceder al proceso selectivo, así como las condiciones laborales y económicas. De dichas vacantes, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

ii. Los aspirantes a las plazas anunciadas presentarán a la Dirección de Seguridad, Organización y Recursos Humanos, en el plazo que se indique en la convocatoria, su currículum actualizado en el que indicarán tanto los datos personales como académicos y profesionales, así como los que el propio candidato pueda considerar de interés. Una vez examinada dicha documentación por parte del Departamento de Selección, se efectuará notificación a la totalidad de los aspirantes, seleccionados o no y, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

iii. A los candidatos admitidos se les someterá a una prueba teórica y/o práctica, en función de las características del puesto de trabajo, perfil profesional y condiciones exigidas. En el caso de los Supervisores y Técnicos, tendrán, además, una entrevista personal.

Con los resultados obtenidos, se realizará informe razonado por parte de la Dirección de Seguridad, Organización y Recursos Humanos con el nombramiento del candidato seleccionado y se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el caso de que el proceso selectivo quedara desierto, se podrá acudir a cobertura externa.

Tanto la adaptación de los periodos de la realización de trabajos de Grupo Profesional superior de forma provisional, así como el procedimiento de movilidad funcional a Grupo Profesional superior por una necesidad permanente, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

24.4 Movilidad víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo.

De conformidad con lo regulado en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, por la cual se modifica el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis meses y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A efectos de la aplicación del presente artículo, la condición de víctima de violencia de género, deberá estar acreditada y ser conocida de forma fehaciente por parte de la empresa, mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. Así mismo, esta situación también podrá ser acreditada mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos, todo ello de conformidad con lo regulado en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, modificada por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

TÍTULO V

Vacaciones, permisos, licencias y suspensiones

Artículo 25. *Vacaciones y permisos.*

25.1 Vacaciones.

Las personas trabajadoras de LogiRAIL tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional de treinta (30) días naturales retribuidos por año, o la proporción correspondiente a dichos treinta (30) días, de no haberse alcanzado un mínimo de doce (12) meses de permanencia en la empresa. Para su cómputo, cuando se disfruten en periodos fraccionados, se tendrá en cuenta que se deberán corresponder con veintidós (22) días laborables por año o proporción correspondiente al periodo anual de permanencia en la empresa.

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos.

Para la concesión de los periodos vacacionales se procederá de la siguiente forma:

a) En primer lugar, las personas trabajadoras deberán dirigir a la dirección de la empresa su petición antes del 15 de octubre del año natural anterior a aquel cuyo calendario de vacaciones se pretenda establecer.

b) Los períodos vacacionales para cada caso y trabajador se establecerán computando el tiempo trabajado de enero a diciembre y se disfrutarán a lo largo de todo el año.

c) Siempre como garantía mínima al establecer los calendarios de vacaciones, al menos, se asignarán al trabajador quince (15) días naturales de vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que a éste no le interese dicho periodo.

d) Los días restantes deberán estar solicitados a la vez que el bloque estival, con la finalidad de que tanto la empresa como el trabajador puedan prever su cumplimiento. Dicho calendario laboral se confeccionará por la Dirección de la empresa y antes de su implantación se abrirá un periodo de negociación de quince (15) días con la representación legal de las personas trabajadoras que podrá realizar las alegaciones o modificaciones oportunas. En caso de no alcanzar acuerdo la empresa aplicará el calendario vacacional, quedando a salvo las acciones legales de las personas trabajadoras afectados y/o sus representantes.

e) La confección definitiva del calendario anual de vacaciones deberá estar finalizada antes del 1 de diciembre del año natural al que corresponda dicho calendario.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

En el caso de personal en período de prueba, lo solicitarán en el momento de comunicación de superación del mismo.

f) Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que corresponden, pudiendo, en casos excepcionales, disfrutarse en el mes de enero del año inmediatamente siguiente teniendo en cuenta las salvedades contenidas en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

g) Cuando por circunstancias productivas ajenas a la empresa y, por tanto, no previstas en el momento de confección del calendario de vacaciones, se requiera modificar de forma individual o colectiva el mismo, la empresa comunicará al trabajador y a sus representantes legales dicha alteración del calendario con, al menos, dos (2) meses de antelación indicando la causa que origina dicha modificación. En esta situación, se abrirá un nuevo periodo de siete (7) días de negociación del nuevo calendario con la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de no alcanzar acuerdo la empresa aplicará el calendario vacacional, quedando a salvo las acciones legales de las personas trabajadoras afectados y/o sus representantes.

En todo caso, si tras haber grafiado las primeras vacaciones el trabajador contrata un viaje, vuelo, etc. y, con posterioridad, el periodo vacacional se ve modificado, no podrá acarrear dicha situación un perjuicio económico para el trabajador teniendo, por lo tanto, que cubrir la empresa los correspondientes gastos de cancelación.

h) En aquellos centros de trabajo donde se establezca por acuerdo mayoritario de las personas trabajadoras y/o su representación legal calendarios de vacaciones rotativos en periodos de varios años, una vez confeccionado el calendario inicial, se mantendrá dicha secuencia de rotación para la asignación de los periodos vacacionales, integrándose en dicho sistema de rotación vacacional las personas trabajadoras que se incorporen nuevos al gráfico y, en el caso de sustituir a algún otro que deje de prestar servicio en dicho centro, se le asignará el turno de vacaciones que tuviese designado la persona a quien haya sustituido.

i) En los periodos no estivales y para aquel personal que se encuentre afectado por sistema de turnos de trabajo y siempre que no exista acuerdo rotativo para la asignación de vacaciones en calendario, se tendrá en cuenta la prioridad de elección de aquellas personas trabajadoras que acrediten tener hijos menores sometidos a su custodia y cursando estudios reglados para que estos coincidan con los periodos vacacionales escolares.

Las personas trabajadoras podrán disponer de hasta tres (3) días al año a su elección durante el año 2024, elevándose a cuatro (4) días en el año 2025, como días de libre disposición, que se descontarán de los días de vacaciones anuales. No obstante, los días mencionados serán laborables (y no naturales).

Dichos días de libre disposición, a determinar por las personas trabajadoras, estarán sujetos a las siguientes estipulaciones:

– Los días de libre disposición, se deberán solicitar mediante comunicación por escrito con dos semanas de antelación al día de disfrute, indicando el periodo vacacional del que se debe descontar, debiendo contestar la Empresa en el plazo de cinco (5) días hábiles.

– Estos días se podrán conceder cualquier día del año quedando excluidos los días festivos y en los periodos que hay solapes en las vacaciones y con un máximo de:

- Una persona por turno, en turnos de trabajo de menos de 15 personas trabajadoras,
- dos personas por turno, en turnos de trabajo de 15 personas trabajadoras o más, considerándose por orden de solicitud.

No obstante, dicho límite máximo se podrá ampliar siempre que se pueda garantizar el normal desarrollo de la producción o servicio.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

En el caso de imposibilidad de concederlos en las fechas solicitadas por alterar gravemente la producción, la Empresa deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, el motivo de la denegación.

La aplicación y entrada en vigor de la medida reflejada en la letra c) del presente artículo, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

25.2 Licencias y permisos.

Las personas trabajadoras de la empresa, previo aviso y justificación suficiente, tienen derecho a ausentarse o no presentarse a su puesto de trabajo con derecho a salario de acuerdo a lo regulado en el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

e) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

f) En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de asistencia a consulta o prueba de médico especialista de la Seguridad Social, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo, siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita.

g) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

h) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

No obstante lo anterior, en caso de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará a tres (3) días de permiso retribuido cuando el hecho causante se produzca dentro de la residencia de la persona trabajadora y en una distancia de 0 a 60 kilómetros, a cuatro (4) días de permiso retribuido cuando el hecho causante se produzca fuera de residencia, en una distancia entre 61 a 500 kilómetros, y a cinco (5) días de permiso retribuido cuando el hecho causante se produzca fuera de residencia, en una distancia de superior a 501 kilómetros.

Cuando el hecho causante señalado en los apartados g) y h) del presente artículo coincidan a la persona trabajadora afectada con alguna de las siguientes situaciones:

– En día de descanso de gráfico.
– En festivo no trabajado.
– En día no laborable (excepto vacaciones).

El cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día de trabajo previsto al citado hecho causante.

En todo caso, se tendrá en cuenta para todos los permisos retribuidos o no retribuidos, que las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que las de derecho,. No obstante, dicha inscripción deberá justificarse documentalmente.

La aplicación y entrada en vigor del permiso regulado en la letra f) del presente artículo, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Para la aplicación de los grados de parentesco en relación con las licencias o permisos retribuidos se indica la correspondencia de los mismos con sus familiares en la siguiente tabla:

Persona trabajadora de LogiRAIL

1.º Grado Consanguinidad: – Progenitores. – Hijos/as.	2.º Grado Consanguinidad: – Hermanos/as. – Abuelos/as. – Nietos/as.	3.º Grado Consanguinidad: – Sobrinos/as. – Tíos/as.
1.º Grado Afinidad (políticos): – Cónyuge. – Suegros/as. – Nuera o yerno.	2.º Grado Afinidad (políticos): – Cuñados/as. – Abuelos/as del cónyuge. – Nietos/as del cónyuge.	4.º Grado Consanguinidad: – Primos/as.

TÍTULO VI

Vestuario, equipos de protección y herramientas

Artículo 26. *Vestuario.*

En el momento de la incorporación de las personas trabajadoras cuando un puesto de trabajo lo requiera, LogiRAIL hará entrega de dos (2) equipos completos en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación (verano o invierno) y en función de la época prevista de prestación de los servicios.

Dicho uniforme tendrá carácter de obligado uso cuando se efectúen trabajos, tanto para dar cumplimiento a las obligaciones de prevención de riesgos que requiera el puesto de trabajo, como a los de imagen corporativa requeridas por los clientes en dicho puesto.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

La entrega de la uniformidad de la siguiente temporada se entregará el mes de septiembre/octubre (invierno) y en abril/mayo (verano).

La sustitución fuera de los periodos estipulados o en los periodos de reposición estimados vendrá dada por el normal deterioro, sin fecha fija. Para ello, por parte de la persona trabajadora que requiera de esa reposición, vendrá obligado a la devolución del artículo deteriorado y facilitado por la empresa y que debe obrar en su poder. En todo caso, el personal está obligado a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud.

La dotación de prendas de trabajo o uniformes se hará atendiendo a las peculiaridades de las distintas funciones y centros de trabajo en función del clima o actividad a desarrollar por las personas trabajadoras en los mismos, dotándoseles de aquellas prendas de trabajo y abrigo que en cada caso se requiera. Estas prendas serán de carácter personal e intransferible.

Artículo 27. *Herramientas.*

La empresa entregará a la persona trabajadora de acuerdo a las funciones y tareas que vaya a desarrollar los equipos (informáticos, radio emisoras, teléfonos, etc.) y herramientas que le sean necesarias y precise para el desempeño de su trabajo, debiendo conservarlas y custodiarlas adecuadamente para evitar su perdida, rotura o deterioro, y devolverlas en caso de requerimiento de la empresa en el mismo estado que se le entrego, salvo el lógico deterioro del uso normal de los mismos por el paso del tiempo.

Los medios electrónicos de información y comunicación de la empresa, tales como el correo electrónico, la intranet e internet, que se pongan a disposición de las personas trabajadoras deberán ser empleados para fines relacionados con la actividad de la empresa y el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. Como tales recursos de carácter laboral, la empresa podrá ejercer sobre los mismos las medidas de dirección, gestión y control que fueran precisas, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, en base al poder de dirección reconocido en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 20 bis del mismo texto legal.

El incumplimiento de esta última obligación conllevará, además de la posible aplicación del régimen disciplinario, el que LogiRAIL pueda deducir del abono mensual de salarios a que tuviera derecho el trabajador el importe del equipo no devuelto o en estado inservible, si fuera por probada negligencia del trabajador.

Asimismo, en el caso de término de relación laboral, el trabajador, en el momento de causar baja en la LogiRAIL por cualquier motivo, viene obligado a la devolución los equipos (informáticos, radio emisoras, teléfonos, etc.) y herramientas que le hubiesen sido entregadas en su día y de no hacerlo o devolverlos en estado inservible, la empresa podrá deducir el importe de los mismos del finiquito de salarios a que tuviera derecho el trabajador.

TÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 28. *Principio general.*

La empresa, las personas trabajadoras y los representantes de estos últimos, consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación con el trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse, teniendo en cuenta que la prevención de riesgos laborales se regirá por lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa complementaria, a salvo lo dispuesto en los artículos siguientes de este mismo capítulo.

Artículo 29. *Política de prevención.*

La empresa en el ámbito de sus competencias deberá asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación de aplicación y en este convenio en materia de seguridad y salud laboral. Para ello LogiRAIL cuenta con un Servicio de Prevención Propio constituido de conformidad con la regulación del artículo 15 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, como unidad de carácter técnico destinada a proporcionar a la organización el asesoramiento y apoyo precisos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que con carácter interdisciplinar asume como propias las especialidades o disciplinas preventivas de nivel superior de Ergonomía y Psicosociología aplicadas y Seguridad en el Trabajo, así como las funciones de nivel intermedio y básico reguladas en el artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, concertando las especialidades de Higiene Industrial y Medicina del Trabajo con una entidad especializada ajena a la Empresa.

Asimismo, para promocionar la cultura preventiva dentro de la empresa tomarán en consideración los siguientes principios de política preventiva:

– Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles, mediante la mejora progresiva de los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

– La seguridad y salud requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras y para ello se facilitará su participación e información realizando las pertinentes consultas a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

– La prevención de riesgos laborales ha de ser considerada al mismo nivel que la producción y la calidad, gestionándose con similares criterios y dotándose de los adecuados recursos humanos y materiales. Por lo tanto, para la prevención de riesgos laborales se establecerán y desarrollarán los medios y procedimientos de actuación necesarios, a fin de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

– Constituye deber primordial de los responsables de cada actividad o servicio, la vigilancia de la aplicación de las medidas de seguridad que deba adoptar el personal a sus órdenes, instruyéndole adecuadamente y en su caso prohibiendo los trabajos en cuya ejecución se adviertan riesgos graves e inminentes.

– Las personas trabajadoras deben cumplir de forma activa y constantemente las normas e instrucciones de prevención de los riesgos previstas en sus puestos de trabajo, y cooperar en el auxilio de las víctimas en caso de accidente o siniestro. Asimismo, deberán usar correctamente los equipos y medidas de protección personal y estarán obligado a conservarlos con cuidado y pulcritud.

Artículo 30. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, garantiza a su plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherente a su puesto. No obstante, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento, exceptuando los supuestos en lo que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

de la persona puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En los puestos de trabajo que impliquen la obtención de un título, licencia, habilitación, autorización o acreditación ferroviaria, la conducción de vehículos, manejo de maquinaria compleja y/o cualquier otra circunstancia normativa o legal que requiera un reconocimiento psicofísico, se establece la obligatoriedad de llevar a cabo dicho reconocimiento como requisito imprescindible para la realización con aptitud de la función encomendada.

El tiempo invertido por la persona trabajadora para la realización de los reconocimientos médicos correspondientes, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. *Información y formación.*

La empresa queda obligada a facilitar a las personas trabajadoras la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales se realizará conforme a lo regulado en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, debiendo impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. En caso de que esto último no fuera posible, se compensará a las personas trabajadoras por el tiempo invertido en la misma.

Artículo 32. *Representación y Participación.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. En los Centros de Trabajo de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de composición paritaria de representantes de la empresa y Delegados/as de Prevención, con las atribuciones que marca la ley. Tendrán la misma consideración y atribuciones los Comités de Seguridad y Salud constituidos a partir de Comité de Empresa conjunto de diversos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Ante la previsión y existencia de varios Comités de Seguridad y Salud en la empresa, se detecta la necesidad de constitución de Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y se acuerda entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, la constitución como Comité General de Seguridad y Salud de LogiRAIL.

En los centros de hasta treinta (30) personas trabajadoras, cuando no exista Comité de Empresa Conjunto, el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.

Los Delegados/as de Prevención tendrán las competencias y facultades atribuidas a éstos por el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y contarán, en el ejercicio de sus funciones con las garantías establecidas al efecto en el artículo 37 de dicha ley.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades establecidos en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su ámbito operativo y territorial, estando vinculado a las directrices en la materia al Comité General de Seguridad y Salud de LogiRAIL.

El Comité General de Seguridad y Salud es el órgano paritario de la empresa de máximo nivel participativo sobre seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología aplicada y salud laboral, del que emanan las directrices en esta materia y al que vinculan los demás comités de seguridad y salud que existen o existieran en la organización, que adopta sus normas de funcionamiento, al amparo de lo dispuesto de los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

La finalidad de este órgano es garantizar una representación central adecuada en materia de Prevención de Riesgos Laborales para la totalidad de las personas trabajadoras de la organización, en todos los ámbitos productivos y la totalidad del territorio nacional.

La composición del Comité será paritaria con igual número de representación de la parte empresarial y de delegados/as de prevención (cinco (5) por cada parte), en cumplimiento del artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo ajustarse el número de miembros en función al incremento de la plantilla o por negociación entre las partes, siempre garantizando la representación de los diferentes colectivos.

Los Delegados/as de Prevención del Comité General de Seguridad y Salud serán designados entre los miembros de los representantes legales de las personas trabajadoras, de manera porcentual a la representación vigente efectiva en las Elecciones Sindicales, y en existencia de representación de los diferentes colectivos. La adecuación de la representación de manera porcentual a la efectiva en la organización se realizará por periodos de un año y en coincidencia con la revisión anual y nombramiento de los miembros del Comité.

Artículo 33. *Equipos de Protección Individual (EPI´S).*

Se entenderá por equipo de protección cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer un trabajador con el objetivo de que le proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Cuando en función de las características del servicio se requiera la utilización de ropa de señalización de alta visibilidad, en el momento de incorporación de las personas trabajadoras LogiRAIL hará entrega de (2) equipos completos en función a las necesidades específicas del servicio a prestar y la época del año en que se produzca la incorporación (verano o invierno). La entrega de la siguiente temporada se realizará en el mes de septiembre/octubre (invierno) y en abril/mayo (verano).

Así mismo, se dotará a incorporación de las personas trabajadoras, o ante inicio de ejecución de servicios que así lo requiera, de los equipos de protección individual adicionales que se precisen y estén recogidos en la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo, con reposición inicial en base a la vida útil de cada equipo, que garantice su correcta funcionalidad, y/o conforme a lo requerido para la ejecución de la tarea que origina la necesidad de protección.

Los equipos de protección individual tendrán carácter de obligado uso cuando se efectúen trabajos, debiendo ser cuidados y utilizados correctamente, debiendo la persona trabajadora informar de cualquier daño o anomalía.

La sustitución fuera de los periodos estipulados o en los periodos de reposición estimados vendrá dada por el normal deterioro, sin fecha fija, para ello, la persona trabajadora en el momento de solicitud viene obligado a la devolución del artículo deteriorado y facilitado por la empresa y que debe obrar en su poder.

Pausas en PVD´S con tareas de elevado grado de atención

En los casos de realización y ejecución de puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos (PVD) cuando para la ejecución de las tareas se requiera el mantenimiento de un elevado grado de atención y/o precisión que no permita la relajación de la vista y la movilidad, como por ejemplo en el caso de los Contact Center, además de los descansos regulados en el presente convenio, se realizará una pausa de cinco (5) minutos por cada hora de trabajo efectivo, a objeto de permitir a la persona trabajadora relajar la vista (por ejemplo, mirando algunas escenas lejanas) así como permitir la movilidad (cambiar de postura, dar algunos pasos, entre otras).

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Resultando más eficaces las pausas cortas y frecuentes para la prevención de la fatiga visual, estas pausas no serán acumulativas entre sí ni con los descansos reglamentados establecidos, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

La organización racional de estas pausas, en cuanto a su distribución y forma, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, corresponderá a la empresa, sin que las mismas se puedan realizar antes de la finalización de la primera hora de servicio ni acumulativa a finalización de la jornada laboral.

La medida reflejada en el presente apartado surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

TÍTULO VIII

Igualdad de trato y conciliación

Artículo 34. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Conforme a lo previsto en el título IV, capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Se elaborará un plan de igualdad, que deberá tener el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente, entendiendo por éste, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En el plan de igualdad, quedarán fijados los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, de conformidad con lo regulado en el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tal efecto se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad cuyos principales objetivos son:

– La elaboración de un Informe Diagnóstico, a partir de los datos extraídos en los sistemas de la Empresa y de las aportaciones realizadas por las personas trabajadoras en la Encuesta realizada al efecto.

– La realización de una Auditoría Retributiva, conforme a lo dispuesto en el RD 902/2020.

– A partir de los anteriores, se elaborará el Plan de Igualdad, en el que se establezca un Plan de Acción que corrija y evite las posibles desigualdades que se hubieran detectado.

– Por parte de LogiRAIL, se procederá a la inscripción del Plan de Igualdad, de conformidad con lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con lo dispuesto en el RD 902/2020, de 13 de octubre.

Para la consecución de los objetivos que se fijen en el plan de igualdad deberá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 34 bis. *Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI.*

34 bis.1 Igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, garantizándose la igualdad de trato en todas las condiciones de empleo. Este principio será igualmente considerado a la hora de aplicar e interpretar la totalidad de los preceptos que integran el presente convenio en aras a erradicar cualquier forma de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

34 bis.2 Acceso al empleo.

LogiRAIL, en tanto sociedad mercantil estatal, articula sus procesos selectivos de conformidad con los principios de acceso al empleo público, estableciéndose criterios de selección objetivos, que se encuentran definidos de forma previa al inicio del proceso y son convenientemente publicitados. De esta forma se garantiza la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, de acuerdo con el precitado artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y resto de normativa vigente.

Al objeto de publicitar estas medidas, LogiRail se compromete a incorporar en sus ofertas de empleo una cláusula específica en la que se haga referencia al pleno respecto al principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en los procesos de selección.

34 bis.3 Clasificación y promoción profesional.

Los sistemas de promoción y clasificación profesional recogidos en el artículo 8.4 y título XI del presente Convenio Colectivo se articulan en torno a elementos objetivos tales como la formación, méritos y experiencia del trabajador, de forma que no conllevan discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

Con el fin de reforzar la visibilidad de este principio, LogiRAIL se compromete a incorporar en las convocatorias internas que pueda iniciar y tengan incidencia en la clasificación y promoción profesional de las personas trabajadoras una cláusula en la que se recuerde que las mismas se articulan con plena garantía del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

34 bis.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

LogiRAIL se compromete a integrar en el plan anual de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Dicha formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y, especialmente, a las personas que integran la Dirección de Talento, Organización y PRL con intervención en los procesos de selección.

Igualmente, se velará por la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas que realice empresa, así como en la redacción de las correspondientes ofertas empleo y bases de convocatoria.

34 bis.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La Comisión Negociadora del presente Convenio ha acordado un protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, garantizando de esta forma la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos en el entorno laboral. Dicho protocolo se incorpora con anexo III al presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, el mentado protocolo será objeto de difusión para conocimiento de todas las personas trabajadoras que integran la plantilla y se procederá a su publicación en la intranet o recursos compartidos, de forma que se garantice el acceso al mismo en cualquier momento por parte de las personas trabajadoras.

34 bis.6 Permisos y beneficios sociales.

La totalidad de los permisos previstos en el presente convenio, así como aquellos que se contemplen legalmente en cada momento, se aplicarán a la totalidad de las personas sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. A tal fin, en la concesión de dichos permisos se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizándose el acceso a los mismos en igualdad de condiciones.

Este mismo principio velará las actuaciones que se realicen en esta materia en el seno de la Comisión Paritaria.

34 bis.7 Régimen disciplinario.

Como muestra de rechazo a cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, el presente Convenio Colectivo incluye una serie de actuaciones debidamente tipificadas como faltas cuya comisión dará lugar a la imposición de la correspondiente sanción, una vez resuelto el pertinente expediente disciplinario.

En concreto, se tipifican en los artículos 63.13, 64.22, 64.23, 65.30 y 65.31 una serie de faltas tendentes a sancionar compartimientos que atenten contra el debido respeto a las personas LGTBI.

Artículo 35. *Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.*

La empresa LogiRAIL y su representación legal de las personas trabajadoras quiere dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, se incorporará el Protocolo Operativo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género en LogiRAIL acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

El Protocolo al cual se hace mención en el presente artículo, surtirá efectos a partir de la inscripción en el registro público competente y se dará la oportuna publicidad del mismo para conocimiento de todas las personas trabajadoras.

Artículo 36. *Acoso Moral o Psicológico (Mobbing).*

La empresa LogiRAIL y su representación legal de las personas trabajadoras quiere dejar constancia expresa de la importancia que presenta la dignidad de la persona como derecho fundamental, así como del derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

A tal efecto, se firma con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el Protocolo Operativo de Prevención y Actuación frente al acoso moral o psicológico (mobbing) en LogiRAIL, que será publicado en el Portal del Empleado.

El Protocolo al cual se hace mención en el presente artículo, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 37. *Violencia de género.*

En aplicación de lo regulado en el artículo 37.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta las modificaciones legales

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

introducidas por la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las mujeres víctimas de violencia de género podrán utilizar los derechos regulados en el título II de la citada Ley Orgánica mediante acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno y confidencial en el que primen la sensibilidad hacia la víctima o persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con especial atención a lo previsto en el artículo 45.1.n) y en el artículo 48.8 de ese mismo cuerpo legal.

En los casos de violencia doméstica se tendrán los mismos derechos y garantías establecidos anteriormente, siempre y cuando esta última quede acreditada mediante sentencia o medida cautelar emitida por el órgano judicial competente sobre esta materia.

Artículo 38. *Violencia en el trabajo.*

La empresa LogiRAIL y su representación legal de las personas trabajadoras quieren poner de manifiesto su preocupación por posibles situaciones de violencia en el trabajo en el que pueden estar expuestos las personas trabajadoras de LogiRAIL y, la necesidad de establecer una serie de medidas y estrategias preventivas frente a dichas situaciones, para evitar agresiones internas y/o externas que se pudieran ocasionar al personal de LogiRAIL, en el marco de su trabajo o debido directamente al mismo.

A tal efecto, se firma con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el Protocolo frente a la violencia en el trabajo en LogiRAIL, que será publicado en el Portal del Empleado.

El Protocolo al cual se hace mención en el presente artículo, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 39. *Protección al embarazo.*

Independientemente de lo contemplado en la evaluación de riesgos de cada centro de trabajo, en lo referente a la situación de embarazo, además de lo que se prevea en aquella, a partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa, para cada caso particular, procederá de la siguiente manera:

a) Las mujeres embarazadas recibirán la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las condiciones en las que trabaja.

b) La empresa está obligada en la evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por dichas trabajadoras.

c) Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora.

d) En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo o retribución. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

aproximada del esfuerzo a soportar. Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana después de que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

e) Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

f) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 40. *Protección a los supuestos de nacimiento y cuidado del menor.*

En los supuestos con derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, por la prestación por nacimiento y cuidado del menor o por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, reguladas en el artículo 48 apartados 4 a 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, LogiRAIL SME SA aplicará las citadas disposiciones legales de conformidad con la legalidad vigente a cada momento.

El futuro progenitor deberá comunicar a LogiRAIL su intención de acogerse al derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor o por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en todos los casos, con una antelación de, al menos, quince (15) días antes de la fecha de su ejercicio.

Artículo 41. *Periodo de lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras de LogiRAIL tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve (9) meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, de conformidad con lo regulado en el artículo 37.4 y 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve (9) meses. En el caso de optar por la acumulación, se aplicará en días laborables computando una (1) hora por cada día de trabajo efectivo según el cuadrante del trabajador hasta el cumplimiento de los nueve (9) meses de edad del hijo.

Esta reducción de jornada contemplada en el apartado anterior, tal y como, establece el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor adoptante, guardador o acogedor. Salvo en el supuesto de que ambos progenitores trabajasen en LogiRAIL y ejerciesen este derecho por el mismo sujeto causante para su ejercicio simultaneo, esto no será posible, si bien, lo podrán ejercer de forma secuencial de la siguiente forma: el primero de los progenitores que ejercite este derecho se le calculara su reducción de jornadas laborables por acumulación hasta el cumplimiento de los nueve (9) meses de edad del hijo y el segundo

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

progenitor a partir en que finalice el periodo de disfrute del primero, se le aplicara una reducción de jornadas laborables por acumulación calculadas desde el cumplimiento de los nueve (9) meses hasta los doce (12) meses de edad del hijo, todo ello, sin reducción proporcional del salario en ningún caso.

Si un bebé de alguna persona trabajadora estuviera afecto de alguna discapacidad acreditada ante la Dirección de LogiRAIL, el periodo por lactancia se ampliará en tres (3) meses más, es decir hasta los doce (12) meses de vida del bebé. En todo caso, esta reducción de jornada por lactancia adicional podrá acumularse de la misma forma que en el permiso de lactancia ordinario regulado anteriormente en este mismo artículo, aumentando para ello los periodos proporcionalmente en caso de que ambos progenitores trabajasen en LogiRAIL y ejerciesen este derecho por el mismo hecho causante su ejercicio simultaneo.

El disfrute de estos permisos y reducciones de jornada previstos en el artículo 37.4 y 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días.

TÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 42. *Derechos colectivos.*

Los derechos colectivos de las personas trabajadoras y de sus representantes serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, salvo lo dispuesto en los artículos siguientes de este mismo capítulo.

Artículo 43. *Comisión Central de los Representantes legales de las personas trabajadoras.*

Dadas las especiales circunstancias de LogiRAIL en atención a la distribución territorial de los centros de trabajo de la empresa, considerando la multiplicidad de los mismos y la disparidad en el número de trabajadores que prestan servicios en cada uno de ellos, se constituye por acuerdo de ambas partes, en la firma de este convenio, la creación de la Comisión Central de los Representantes legales de las personas trabajadoras.

Este órgano técnico asumirá la representación colegiada de todos los delegados/as de personal de la empresa y estará constituido por siete (7) representantes de las personas trabajadoras, que serán designados entre todos los delegados/as de personal con los que cuenta en la actualidad LogiRAIL, guardando en todo caso la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos a nivel estatal. De igual modo, en el primer mes de cada año, deberá adaptarse la composición de esta Comisión (siete (7) representantes de las personas trabajadoras) cuando se hayan realizado nuevos procesos electorales que modifiquen la proporcionalidad del ejercicio anterior.

Las competencias de la Comisión Central de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras como órgano técnico para facilitar la interlocución entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras y sin perjuicio de los derechos que les atribuye el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los delegados de personal, podrá reunirse trimestralmente o de forma periódica con la Dirección de la empresa para ejercitar sus derechos a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación económica de la empresa y la evolución del empleo en la misma, dando traslado, cuando así sea el caso, al resto de delegados de personal de la información correspondiente a su ámbito de gestión de cada uno de ellos, o elevando a la Comisión Negociadora o Paritaria aquellas cuestiones que sean de su competencia.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Por esta razón, los representantes designados como miembros de esta Comisión también lo serán a su vez de la Comisión Técnica de Empleo y Movilidad regulada en el artículo 8.2 del Convenio Colectivo de LogiRAIL.

Artículo 44. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

Las horas de los representantes de las personas trabajadoras de LogiRAIL a nivel estatal, podrán ser acumuladas por cada organización sindical, en la persona que determinen al efecto y, siempre previa comunicación a la empresa, que se deberá realizar, al menos, con quince días naturales de antelación a su designación. En dicha comunicación, deberá especificar el periodo de acumulación donde figure nombre, apellidos y DNI/NIE, firma y número de horas y los representantes de las personas trabajadoras que ceden sus horas.

El crédito de horas mensuales retribuidas, correspondientes a cada uno de los delegados de personal en cada centro de trabajo, dado la imposibilidad de su uso de forma fraccionada por horas parciales dentro de una misma jornada laboral, como consecuencia del tipo de actividad de prestación de servicios ferroviarios que se desarrolla, conlleva que una vez liberado el delegado de personal será por jornadas completas hasta alcanzar mensualmente las horas previstas el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, el sindicato correspondiente en cada caso notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de delegados de personal, siempre que sea posible esta antelación.

Artículo 45. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los sindicatos, LogiRAIL descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato. Por su parte, la Dirección de la Empresa remitirá copia, al sindicato correspondiente, de la transferencia del ingreso efectuado mensualmente.

Artículo 46. *Dotación de medios.*

LogiRAIL colaborará con la representación legal de las personas trabajadoras para que pueda llevar a efecto sus funciones en la Comisión Central de los Representantes legales de las personas trabajadoras, sin quebranto de sus retribuciones, mediante la cobertura a su cargo de los medios y gastos suplidos que se ocasionen para realizar los desplazamientos de sus miembros en el ejercido de sus labores dentro del ámbito empresarial de LogiRAIL.

TÍTULO X

Plan Anual de Formación

Artículo 47. *Plan de formación.*

La empresa elaborará el Plan de Formación anual. Dicha propuesta se presentará durante el último trimestre del año anterior a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para que ésta formule las alegaciones correspondientes, participando así junto con la Dirección de la Empresa en la detección, diseño y planificación de las acciones formativas.

Una vez elaborado el Plan de Formación Anual, la Dirección de la Empresa realizará la difusión del mismo a través del Portal del Empleado.

La Comisión de Empleo y Movilidad se reunirá semestralmente, para analizar la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Formación.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

TÍTULO XI

Clasificación profesional

Artículo 48. *Bases y objetivos.*

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en LogiRAIL están asentadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos, así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen mediante la presente clasificación profesional, son relativos a la productividad y calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la integración, la no concurrencia, resolución interna previa a los conflictos colectivos, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

Esta estructura profesional pretende obtener la más razonable estructura productiva, todo ello, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio. Si bien, la aplicación de conceptos retributivos a las personas trabajadoras actuales no implicará incremento individual de retribuciones para dichos trabajadores.

Artículo 49. *Clasificación funcional.*

Las personas trabajadoras de LogiRAIL, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones de funciones que se especifican en cada caso concreto, serán clasificados en grupos profesionales dentro de cada colectivo profesional dependiendo de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la organización de LogiRAIL. Dichos colectivos profesionales son:

a) Operaciones.
b) Operaciones Tranviarias.
c) Administración y Gestión.
d) Informática y Consultoría.
e) Agentes de Gestión Digital.
f) Comercial.
g) Handling Ferroviario.

El sistema de clasificación funcional, así como la creación de los colectivos profesionales reflejados en las letras b), e) y g) del presente artículo, surtirán efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Este sistema de clasificación profesional se establece bajo premisas objetivas, por la concurrencia de unos criterios determinados (conocimiento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad) y, dentro de cada uno de ellos, por los diferentes niveles de exigibilidad.

La definición de los criterios que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional al que se hace referencia son:

a) Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

– Formación: este subfactor considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

– Experiencia: este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

b) Iniciativa/autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

– Marco de referencia: valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

– Elaboración de la decisión: entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

c) Complejidad: factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

– Dificultad en el trabajo: este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

– Habilidades especiales: este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

– Ambiente de trabajo: este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

d) Responsabilidad: factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

– Responsabilidad sobre gestión y resultados: este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

– Capacidad de interrelación: este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

e) Mando: es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.
b) Características del equipo de trabajo.
c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Todas las personas trabajadoras regidos por el convenio colectivo estarán encuadrados dentro de cada colectivo profesional en algunos de los grupos profesionales y niveles cuyas definiciones serán las contenidas en la presente normativa laboral.

Todas las tareas y funciones relacionadas en la presente normativa laboral, no son limitativas, sino que enumeran algunas de las muchas que pueden incluirse. La empresa asignará a cada trabajador en el grupo profesional y nivel que le corresponda bien por existir la mención expresa de su función o tarea, bien por analogía de las indicadas en caso de no estar mencionadas.

Artículo 50. *Clasificación del colectivo profesional de operaciones.*

50.1 Grupo profesional: Técnico y/o titulado.

– Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel base de este grupo profesional o por ascenso desde el grupo profesional de Supervisor de operaciones de nivel principal o pase desde otro grupo profesional de Técnicos o titulados de los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

– Salidas del grupo profesional: por ascenso a estructura de dirección de la empresa.

– Funciones: La misión de este grupo profesional es desarrollar aquellas actividades necesarias requeridas por los clientes y que precisen de su juicio independiente, capacitación técnica e iniciativa en la creación y aplicación de los métodos y procedimientos especializados de trabajos, con la correspondiente confidencialidad.

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad última de consecución de alguno de los objetivos de la misma relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.

● Controlar y supervisar la seguridad en la circulación, en prevención de riesgos y en calidad, tanto de los servicios ferroviarios de Mercancías, como de Viajeros, y todas aquellas otras actividades auxiliares o complementarias prestadas en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado. Todo ello, mediante la ordenación de tareas que sean requeridas en caca caso, y proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de productividad.

● Verificar, corregir y elaborar informes, estadísticas y estudios correspondientes a la actividad productiva que desarrolla la empresa, así como efectuar y remitir a la dirección de la empresa los reportes de control requeridos para la elaboración de las nóminas del personal a su cargo.

● Elaborar los procedimientos de trabajo necesarios en cada caso, a la vez que dirigir, en el desempeño concreto de las responsabilidades y funciones establecidas por la empresa, al personal asignado a su cargo; cuidando en el desarrollo de las actividades y tareas asignadas a cada trabajador, que actúen según las normas de prevención de riesgos y en cumplimiento de la legislación vigente, sin descuidar la calidad del servicio prestado.

● Recibir y gestionar tanto la correspondencia como el correo electrónico de la empresa con sus empleados, clientes y proveedores de su ámbito de actuación, buscando asuntos que pueda manejar con independencia, trasladando el resto a la Dirección de la empresa junto con los antecedentes necesarios, así como mantener los archivos, documentos, informes y dar curso a la correspondencia y correo electrónico de entrada y salida relacionados con la actividad habitual.

● Controlar y supervisar la gestión de compra de aprovisionamientos de suministros, repuestos, abastecimiento de materiales y demás bienes convencionales de pequeña

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

complejidad necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa, en su ámbito de gestión, en la prestación de los servicios contratados por los clientes.

● Gestionar las cuentas y prestación de servicios contratados por los clientes en su ámbito, tanto las relaciones que se le encarguen de comercialización sobre la base de las actividades corrientes de los servicios contratados a la empresa, como por delegación expresa de la Dirección de la empresa, del mismo modo en el caso de proveedores y subcontratas de actividades previstas para llevar a cabo los servicios logísticos que realiza la empresa.

● Supervisar y controlar la gestión y prestación eficiente de las actividades subcontratadas para garantizar la seguridad y calidad integral de los servicios efectuados a los clientes.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales de este grupo profesional y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, grado medio de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel base al nivel superior, dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: obtener en el factor formativo el título de Técnico básico en Prevención de Riesgos Laborales y el de Consejero de Seguridad para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Ferrocarril o Auditor de Calidad. Asimismo, podrá ser convalidable uno de los títulos mencionados en aquellos casos en que se ostente titulación universitaria superior. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de dos años en el este grupo profesional de Técnico Base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando obtenga en los dos años de experiencia una valoración de los objetivos personales superior al 60 %.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: Este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior el cual incluirá la dirección y gestión de varios Supervisores y/o Técnicos básicos de operaciones.

50.2 Grupo profesional: Supervisor en Operaciones.

– Accesos al grupo profesional: por ascenso desde el grupo profesional de Jefe de equipo del nivel de especialista al de Supervisor de operaciones de nivel de sección o por pase desde otro grupo profesional de Supervisor y/o Mando intermedio de los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, todos ellos de nivel sección o junior, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

– Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Técnico de operaciones de nivel base o pase a otro grupo profesional de Supervisores y/o Mandos intermedios de los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, respectivamente.

– Funciones:

● Supervisar la seguridad en la circulación, prevención de riesgos y calidad tanto de los servicios ferroviarios de Mercancías como de Viajeros y actividades auxiliares o complementarias prestadas en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, mediante la ordenación de tareas proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de productividad.

● Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas (grafiado de turnos y resolución de incidencias, inspección de seguridad y cumplimiento de normas, etc.) con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

● Funciones que suponen la gestión y mando del ámbito a su cargo mediante la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma sección o unidad principal.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad de la técnica de operaciones ferroviarias.

● Como conocedor del colectivo profesional y de todos los grupos profesionales que se clasifican de forma inferior al presente, sus funciones podrán incluir la realización de todas aquellas correspondientes a las indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Jefe de equipo y Especialista de operaciones del tren de este colectivo profesional de operaciones.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel de sección al nivel principal, dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: obtener en el factor formativo los cursos de Prevención de Riesgos Laborales Básico (al menos 50 horas) y el de Consejero de Seguridad para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Ferrocarril o Auditor de Calidad. Asimismo, podrán ser convalidables uno de ellos en aquellos casos en que se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado superior. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Supervisor de sección.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando obtenga en los dos años de experiencia una valoración de los objetivos personales superior al 60 %.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: Este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior que incluya, al menos, dos supervisores de sección o un supervisor de sección y varios jefes de equipo.

50.3 Grupo profesional: Jefe de Equipo.

– Accesos al grupo profesional: por ascenso al nivel base desde el grupo profesional de Especialista de operaciones del tren con el nivel de principal o superior o por pase desde otro grupo profesional de Jefe de negociado, Jefe de tratamiento de datos, o Encargado correspondiente a los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, todos ellos de nivel especialista o base y/o delegación o sección respectivamente, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

– Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Supervisor de operaciones de nivel de sección o pase a otro grupo profesional de Jefe de negociado, Jefe de tratamiento de datos, o Encargado correspondiente a los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, respectivamente.

– Funciones:

● Organizar y dirigir los trabajos de un grupo profesional de Especialistas de operaciones del tren, pudiendo intervenir directamente y con responsabilidad propia en todas las funciones de circulación, composición, maniobras, facturación comercial y/o información a los clientes.

● La realización de actividades relacionadas con el grafiado de turnos y resolución de incidencias, inspección de seguridad y cumplimiento de normas, etc.

● Como jefe del equipo que tenga a su cargo será el encargado del reparto, nombramiento y control del trabajo diario del personal.

● Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

● Actividades del oficio ferroviario en las operaciones de los trenes, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de la circulación ferroviaria incluyendo la implementación de los sistemas informáticos utilizados para el control y la gestión del sistema ferroviario (SACIM, SACICO, SoyMercancías, Check List, etc) y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

● Gestión de los turnos de trabajo a través de la aplicación Álamo o cualesquiera otra que se determine al efecto.

● En general, realizar cualquier tarea relacionada con las operaciones del tren, incluyendo la seguridad en la circulación, prevención de riesgos y calidad en el ámbito de responsabilidad que le sea asignado, y cualquier otra actividad necesaria para la ejecución de los servicios ferroviarios complementarios y auxiliares al transporte ferroviario.

● Cualquier otra actividad que solo exija esfuerzo muscular y mera atención, bien sean estas hechas a mano o a través de medios mecánicos, es decir, incluirá también la realización de todas las funciones correspondientes al Especialista de operaciones del tren y al resto de grupos profesionales más básicos de este mismo colectivo profesional de operaciones.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel base al nivel especialista deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: obtener en el factor formativo los cursos de Prevención de Riesgos Laborales Básico (al menos 50 horas) y ostentar todas las habilitaciones ferroviarias que debe poseer para acceder al grupo profesional de Jefe de equipo base y, a mayores, una cuarta habilitación ferroviaria de las contenidas en la Orden Ministerial o, sustitutivamente, una autorización o acreditación ferroviaria y/o carnés para manejo de manipulación de cargas. Asimismo, podrá ser convalidado el curso de Prevención de Riesgos o alguna de las habilitaciones ferroviarias cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado medio. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Jefe de equipo Base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

50.4 Grupo profesional: Especialista en Operaciones del Tren.

– Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel auxiliar o nivel base del grupo profesional o por pase desde el nivel auxiliar de otro grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión, Operador ordenador y/o encuestador y Especialista en operaciones comerciales correspondiente a los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial respectivamente.
– Salidas del grupo profesional: por ascenso a Jefe de equipo nivel base toda vez que se superen los requisitos necesarios para alcanzar, al menos, el nivel de Especialista de operaciones del tren nivel principal o pase a otro grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión, Operador ordenador y/o encuestador y Especialista en operaciones comerciales correspondiente a los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial respectivamente.
– Funciones genéricas del grupo profesional tanto en tierra como a bordo de los trenes:

● Consiste en el desempeño de funciones que garanticen la seguridad en la circulación, prevención de riesgos y calidad en las operaciones necesarias para la circulación de los trenes, tales como cualquier tipo de servicio ferroviario, suministro de combustible y arena, reposición y control de señales portátiles de los trenes y equipos de dotación y demás elementos de los trenes, así como la formación de éstos o la manipulación y acondicionamiento de la carga en los mismos.
● En los apartaderos o derivaciones particulares podrá encargarse de realizar las labores de dirección del movimiento y circulación de los trenes en parrillas y muelles, control y reparto del material ferroviario, efectuando el manejo de los dispositivos para el

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

accionamiento de agujas, señales y demás aparatos para ejecución de itinerarios, tanto de entrada como de salida de los trenes como de maniobras.

● Realizar, entre otras, cualquier tipo de servicio ferroviario y las labores de implementación de los sistemas informáticos utilizados para el control y la gestión del sistema ferroviario (SACIM, SACICO, SoyMercancías, Check List, etc), así como de pesaje, enganche, desenganche y acoplamiento de vehículos ferroviarios, colaborar en la realización de pruebas de frenado de los trenes y efectuar la colocación y retirada de las señales de cola de estos. También podrá realizar, a las órdenes del responsable de circulación todas las operaciones que conlleva la realización de maniobras y acompañamiento de material.

● Dirigir y realizar las operaciones de carga y descarga de las mercancías transportadas por ferrocarril, entre las que se incluyen el acondicionamiento de la carga y su sujeción al material remolcado.

● Realizar –dentro del límite de la denominada zona de maniobras de las terminales de mercancías, Bases de Mantenimiento y estaciones integrantes de la Red Ferroviaria de Interés General, que establece la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación el desplazamiento y manejo de vehículos ferroviarios por sus vías, en operaciones asociadas a las actividades de maniobras, de clasificación, y de retirada o suministro de material rodante a derivaciones particulares, centros de tratamiento técnico o centros de mantenimiento de material ferroviario.

● Cuando realice labores de conducción de un vehículo de maniobras (locotractor, locomotora, etc.) deberá, al inicio del servicio con el mismo, efectuar los trabajos de inspección, engrase, limpieza, conservación, entretenimiento, abastecimiento de combustible y repuesto de consumibles del vehículo motor. Además conocerá las posibles causas de las averías más frecuentes de estos y deberá repararlas, si es posible, con los medios que dispone. También revisará la maquina al final de cada jornada de trabajo, dando cuenta de las anomalías que observe a sus inmediatos superiores. En todo caso, colaborará en el mantenimiento y revisión de los vehículos de maniobras.

● Manejará cualquier herramienta o máquinas de operación elemental, que sean necesarias para efectuar las operaciones complementarias o auxiliares de los trenes, así como estará encargado de su conservación programada, al menos en las fases más sencillas.

● Deberá limpiar personalmente, empleando los materiales o herramientas de su dotación, cuando así se le indique, los vagones que lo requieran, siempre y cuando para dicha operación no se necesite de instalaciones especiales.

● Asimismo, efectuará la comprobación visual de la correcta colocación de los elementos móviles de los vagones (puertas, testeros, teleros, calces, amarres, intercalares, etc.) y, si detecta alguna anomalía, procederá a su corrección.

● Realizará labores de conducción de vehículos destinados al transporte de personas o mercancías de acuerdo a la normativa vigente cuidando para ello el normal funcionamiento de los vehículos, su limpieza y de efectuar las pequeñas reparaciones imprescindibles para su correcto funcionamiento (tales como cambio de ruedas, control de niveles, etc).

● Igualmente, deberá conducir y manejar todo tipo de vehículos, aparatos y elementos de elevación y transporte para los que esté autorizado.

● En Bases de Mantenimiento, podrá coordinar y dirigir las maniobras de entrada, salida y movimientos interiores de trenes por sus vías. Podrá ejercer el uso de dispositivos informáticos para los que esté autorizado (mesas de enclavamiento) para establecer los itinerarios mediante el accionamiento automatizado de agujas, señales y demás aparatos de vía.

● Podrá realizar, entre otras, cualquier tipo de labor de gestión de almacén de piezas como inventariado, preparación de envíos y pedidos, el uso de aparatos de hidrolimpieza, etc.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● En general, realiza cualquier tarea relacionada con las operaciones del tren y cualquier otra actividad necesaria para la ejecución de los servicios complementarios y auxiliares al transporte ferroviario, que solo exija esfuerzo muscular y mera atención, bien sean estas hechas a mano o a través de medios mecánicos.

– Funciones específicas del grupo profesional a bordo de los trenes turísticos.

Durante el viaje o a tren parado, diariamente y con la periodicidad necesaria se realizarán las siguientes tareas:

● Vigilancia y comprobación del correcto funcionamiento del equipamiento del tren, realizando las pruebas y verificaciones establecidas para el bienestar de los clientes, anticipándose a las averías mediante el mantenimiento preventivo.
● Mantener el tren debidamente climatizado, con criterios de confort y economía.
● Controlar los equipos de música ambiental en los salones y compartimentos de acuerdo con las premisas establecidas por la organización, de forma que resulte de general agrado de los clientes.
● Arrancar el sistema musical del coche pub-discoteca por las noches cuando no haya actuación musical y colaborar con el animador de a bordo en las cuestiones técnicas que precise.
● Bajar los estores de los pasillos de los coches camas y salones, cuando se precise: por la noche, cuando el sol pueda afectar a las maderas, etc.
● Colaborar en el traslado y acomodo de los equipajes durante la recepción y despedida de los clientes.
● Instruir y prestar ayuda a los viajeros en el manejo de los distintos equipos y dotación de los compartimentos.
● Supervisar la existencia de stocks mínimos de repuestos y consumibles y mantener limpios y ordenados los lugares donde estos se almacenen, informando al jefe de expedición de las necesidades, con antelación suficiente para su reposición cuando esta corresponda a RENFE Viajeros.
● Comprobar diariamente las «tarjetas de incidencias» de los compartimentos sustituyendo o aportando las necesarias y corrigiendo las anomalías detectadas por los clientes.
● Completar, cuando proceda, los registros de mantenimiento de equipos de agua, temperatura de neveras y libro de mantenimiento.
● Mantener informado al jefe de expedición sobre cualquier anormalidad, incidencia o mal funcionamiento en los equipos del tren, así como las medidas correctivas efectuadas.
● Apoyar al maquinista y al técnico de operaciones en lo que fuese necesario.
● Revisión y rellenado de niveles de aceite y agua refrigerante de los motores diésel de los generadores y cambio cuando sea necesario.
● Arranque y paro de los motores diésel respetando los horarios, y vigilando que la alternancia mantenga las horas de funcionamiento similares en los dos grupos.
● Realizar el registro de las tareas llevadas a cabo, ya sean derivadas del mantenimiento preventivo o de incidencias surgidas en el tren.
● Completar y entregar al jefe de expedición el informe del viaje «Seguimiento del servicio de mantenimiento.
● Tendrán que mantenerse en perfectas condiciones de funcionamiento y estéticas todas las partes del tren.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional deberán concurrir obligatoriamente en el trabajador correspondiente los siguientes requisitos:

● Haber cumplido 18 años de edad.
● Estar en posesión, al menos, del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o titulación equivalente a efectos laborales.
● Estar en posesión y mantener en vigor el carnet de conducir tipo B.
● Certificado de aptitud psicofísica obtenido en un centro homologado y que sea correspondiente al nivel 2 previsto en el anexo III de la Orden FOM/679/2015, de 9 de abril.

Para progresar del nivel auxiliar al nivel base deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar una o más habilitaciones ferroviarias reguladas por la Orden Ministerial FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, modificada por la Orden FOM/679/2015 de 9 de abril o, sustitutivamente, autorización, certificación o acreditación ferroviaria. Asimismo, podrán ser convalidada alguna de las habilitaciones ferroviarias cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado básico en ramas técnicas.
La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.
Por motivos de organización productiva en el ámbito de Logística y Operaciones, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.
En caso de no superar o rechazar la formación ofertada por la empresa, se entenderá que el requisito formativo no se cumple.
● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por un periodo de seis meses en el grupo profesional de Especialista de Operaciones del Tren nivel Auxiliar.
A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel base al nivel principal deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar dos o más habilitaciones ferroviarias reguladas por la Orden Ministerial FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, modificada por la Orden FOM/679/2015 de 9 de abril o, sustitutivamente, autorización, certificación o acreditación ferroviaria. Asimismo, podrán ser convalidada alguna de las habilitaciones ferroviarias cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado básico en ramas técnicas.

La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Logística y Operaciones, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

En caso de no superar o rechazar la formación ofertada por la empresa, se entenderá que el requisito formativo no se cumple.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por un periodo de dos años en el grupo profesional de Especialista de operaciones del tren nivel base, habiendo computado un mínimo de 18 meses de trabajo efectivo durante el periodo de experiencia profesional.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel principal al nivel superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar tres o más habilitaciones ferroviarias reguladas por la Orden Ministerial FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, modificada por la Orden FOM/679/2015 de 9 de abril o, sustitutivamente, autorización, certificación o acreditación ferroviaria. Asimismo, podrán ser convalidada alguna de las habilitaciones ferroviarias cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado básico en ramas técnicas.
La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Logística y Operaciones, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

En caso de no superar o rechazar la formación ofertada por la empresa, se entenderá que el requisito formativo no se cumple.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional de un periodo de tres años en el grupo profesional de Especialista de operaciones del tren nivel principal, habiendo computado un mínimo de 30 meses de trabajo efectivo durante el periodo de experiencia profesional.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel superior al nivel senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar tres o más habilitaciones ferroviarias reguladas por la Orden Ministerial FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, modificada por la Orden FOM/679/2015 de 9 de abril o, sustitutivamente, autorización, certificación o acreditación ferroviaria. Asimismo, podrán ser convalidada alguna de las habilitaciones ferroviarias cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado básico en ramas técnicas.

La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Logística y Operaciones, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

En caso de no superar o rechazar la formación ofertada por la empresa, se entenderá que el requisito formativo no se cumple.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional de un periodo de tres años en el grupo profesional de Especialista de operaciones del tren nivel superior, habiendo computado un mínimo de 30 meses de trabajo efectivo durante el periodo de experiencia profesional.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 51. *Clasificación del colectivo profesional de Operaciones Tranviarias.*

51.1 Técnicos y/o Títulados en Operaciones Tranviarias:

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel base de este grupo profesional o por ascenso desde el grupo profesional de Supervisor de Operaciones Tranviarias de nivel principal o pase desde otro grupo profesional de Técnicos o titulados de los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a estructura de dirección de la empresa.

– Funciones generales:

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad última de consecución de alguno de los objetivos de la misma relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.

● Controlar y supervisar de forma directa la seguridad en la circulación, en prevención de riesgos, en calidad y todas aquellas otras actividades auxiliares o complementarias prestadas en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado. Todo ello, mediante la ordenación de tareas que sean requeridas en cada caso, y proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de productividad.

● Verificar, corregir y elaborar informes, estadísticas y estudios correspondientes a la actividad productiva que desarrolla la empresa, así como efectuar y remitir a la dirección de la empresa los reportes de control requeridos para la elaboración de las nóminas del personal a su cargo.

● Elaborar los procedimientos de trabajo necesarios en cada caso, a la vez que dirigir, en el desempeño concreto de las responsabilidades y funciones establecidas por la empresa, al personal asignado a su cargo; cuidando en el desarrollo de las actividades y tareas asignadas a cada trabajador, que actúen según las normas de prevención de riesgos y en cumplimiento de la legislación vigente, sin descuidar la calidad del servicio prestado.

● Recibir y gestionar las comunicaciones de la empresa con sus empleados, clientes y proveedores de su ámbito de actuación, buscando asuntos que pueda manejar con independencia, trasladando el resto a la Dirección de la empresa junto con los antecedentes necesarios, así como mantener los archivos, documentos, informes y dar curso a la correspondencia y correo electrónico de entrada y salida relacionados con la actividad habitual.

● Controlar y supervisar la gestión de compra de aprovisionamientos de suministros, repuestos, abastecimiento de materiales y demás bienes convencionales de pequeña complejidad necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa, en su ámbito de gestión, en la prestación de los servicios contratados por los clientes.

● Gestionar las cuentas y prestación de servicios contratados por los clientes en su ámbito, tanto las relaciones que se le encarguen de comercialización sobre la base de

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

las actividades corrientes de los servicios contratados a la empresa, como por delegación expresa de la Dirección de la empresa, del mismo modo en el caso de proveedores y subcontratas de actividades previstas para llevar a cabo los servicios logísticos que realiza la empresa.

● Supervisar y controlar la gestión y prestación eficiente de las actividades subcontratadas para garantizar la seguridad y calidad integral de los servicios efectuados a los clientes.

● Como conocedor del colectivo profesional y de todos los grupos profesionales que se clasifican de forma inferior al presente, sus funciones podrán incluir la realización de todas aquellas correspondientes a las indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Supervisor, Jefe de Equipo y Especialistas Operaciones Tranviarias, de forma que exista polivalencia entre las funciones generales y las especificas del grupo profesional y de los grupos profesionales inferiores sin que sean limitantes.

● Cualquier otra labor asimilable a las anteriores mencionadas.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Funciones específicas del grupo profesional como coordinador de mantenimiento:

● Será responsable de los trabajos en la plataforma tranviaria, así como en las zonas de dominio público y de protección definidos en la ley.

● Mantendrá semanalmente reuniones de coordinación con los responsables implicados en los mismos, acordando la autorización y las condiciones en que se podrán realizar los trabajos solicitados, para que se desarrollen de forma segura durante la siguiente semana.

● Durante la duración de los trabajos, el coordinador de trabajos podrá realizar inspecciones y, en caso de apreciar que no se respetan las instrucciones y normas indicadas o cuando le parezcan insuficientes las medidas de seguridad, instará al responsable de los trabajos del solicitante que corresponda a corregir la situación de inmediato. En caso contrario, podrá paralizar inmediatamente los trabajos sin que se puedan exigir daños y perjuicios a la explotación.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional de 5 años y nivel académico de, al menos, grado medio de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel «Base» al nivel «Superior», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar las acreditaciones de Conductor de Tranvía, Regulador de Tráfico Tranviario o ambas. Obtener en el factor formativo los cursos de Prevención de Riesgos Laborales Básico (al menos 30 horas), formación en los sistemas informáticos necesarios para la explotación comercial y en gestión integral de turnos (en caso de no ofertar por parte de la empresa esta formación para su desarrollo profesional, este requisito no será valorable). Asimismo, podrá ser convalidado el curso de Prevención de Riesgos cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado medio. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de dos años en el este grupo profesional de Técnico nivel «Base».

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando obtenga en los dos años de experiencia una valoración de los objetivos personales superior al 60 %.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: Este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior el cual incluirá la dirección y gestión de Supervisores y/o Técnicos base de operaciones tranviarias.

51.2 Supervisor Operaciones Tranviarias:

Accesos al grupo profesional: por ascenso desde el grupo profesional de Jefe de Equipo Operaciones Tranviarias del nivel de especialista al de Supervisor de Operaciones Tranviarias de nivel de sección o por pase desde otro grupo profesional de Supervisor y/o Mando intermedio de los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, todos ellos de nivel sección o junior, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Técnico de Operaciones Tranviarias de nivel base o pase a otro grupo profesional de Supervisores y/o Mandos intermedios de los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, respectivamente.

– Funciones generales:

● Supervisar la seguridad en la circulación, prevención de riesgos, calidad y actividades auxiliares o complementarias prestadas en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, mediante la ordenación de tareas proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de productividad.

● Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas (grafiado de turnos y resolución de incidencias, inspección de seguridad y cumplimiento de normas, etc.) con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

● Funciones que suponen la gestión y mando del ámbito a su cargo mediante la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma sección o unidad principal.

● Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad de la técnica de operaciones tranviarias.

● Como conocedor del colectivo profesional y de todos los grupos profesionales que se clasifican de forma inferior al presente, sus funciones podrán incluir la realización de todas aquellas correspondientes a las indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Jefe de Equipo y Especialista Operaciones Tranviarias de forma que exista polivalencia entre las funciones generales y las específicas del grupo profesional y de los grupos profesionales inferiores sin que sean limitantes.

● Cualquier otra función asimilable a las anteriores mencionadas compatibles con la formación recibida, así como otras funciones recogidas en la reglamentación que le afecte.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Funciones específicas del grupo profesional como Jefe de Sala:

● Es el operador que dirige la circulación desde el Puesto de Control Central y ejerce el mando del personal presente en todo lo relativo a la gestión de la circulación y de la energía.
● Tomará las decisiones de todo aquello no regulado en la reglamentación y demás normativa aplicable.
● Será el responsable de la Sala. En los turnos rotativos que le correspondan lo hará de forma presencial y, cuando no se dé esta circunstancia, existirá un Jefe de Sala de guardia.
● Cualquier otra labor asimilable a las anteriores mencionadas compatibles con la formación recibida, así como otras funciones recogidas en la reglamentación que le afecte.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel «De Sección» al nivel «Principal», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar las acreditaciones de Conductor de Tranvía, Regulador de Tráfico Tranviario o ambas. Obtener en el factor formativo los cursos de Prevención de Riesgos Laborales Básico (al menos 30 horas) y formación en los sistemas informáticos necesarios para la explotación comercial. En caso de no ofertar por parte de la empresa esta formación para su desarrollo profesional, este requisito no será valorable. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrá ser convalidado el curso de Prevención de Riesgos cuando se ostente titulación universitaria media o superior o formación profesional de grado medio. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Supervisor «De Sección».

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando obtenga en los dos años de experiencia una valoración de los objetivos personales superior al 60 %.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.
● Responsabilidad y mando: Este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior el cual incluirá la dirección y gestión de varios Supervisores de Sección y/o Jefes de Equipo en Operaciones Tranviarias.

51.3 Jefe de Equipo Operaciones Tranviarias:

Accesos al grupo profesional: por ascenso al nivel base desde el grupo profesional de Especialista de Operaciones Tranviarias con el nivel de principal o superior o por pase desde otro grupo profesional de Jefe de negociado, Jefe de tratamiento de datos, o Encargado correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, todos ellos de nivel especialista o base y/o delegación o sección respectivamente, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.
Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Supervisor de Operaciones Tranviarias de nivel de sección o pase a otro grupo profesional de Jefe de negociado, Jefe de tratamiento de datos, o Encargado correspondiente a los colectivos profesionales de Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial, respectivamente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Funciones generales:

● Organizar y dirigir los trabajos del grupo profesional, pudiendo intervenir directamente y con responsabilidad propia en todas las funciones para las que haya sido formado previamente.

● La realización de actividades relacionadas con el grafiado de turnos y resolución de incidencias, inspección de seguridad y cumplimiento de normas, etc.

● Como jefe del equipo que tenga a su cargo será el encargado del reparto, nombramiento y control del trabajo diario del personal.

● Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

● En general, realizar cualquier tarea relacionada con la operación, incluyendo la seguridad en la circulación, prevención de riesgos y calidad en el ámbito de responsabilidad que le sea asignado, y cualquier otra actividad necesaria para la ejecución de los servicios.

● Cualquier otra actividad que solo exija esfuerzo muscular y mera atención, bien sean estas hechas a mano o a través de medios mecánicos y/o informáticos, es decir, incluirá también la realización de todas aquellas funciones indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Especialista Operaciones Tranviarias.

● Cualquier otra labor asimilable a las anteriores mencionadas compatibles con la formación recibida, así como otras funciones recogidas en la reglamentación que le afecte.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel «Base» al nivel «Especialista», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar las acreditaciones de Conductor de Tranvía, Regulador de Tráfico Tranviario o ambas y obtener en el factor formativo los cursos de Prevención de Riesgos Laborales Básico (al menos 30 horas). En caso de no ofertar por parte de la empresa esta formación para su desarrollo profesional, este requisito no será valorable.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Jefe de Equipo nivel «Base».

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

51.4 Especialista en Operaciones Tranviarias:

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel auxiliar o nivel base del grupo profesional o por pase desde el nivel auxiliar de otro grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión, Operador ordenador y/o encuestador y Especialista en operaciones comerciales correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial respectivamente.
Salidas del grupo profesional: por ascenso a Jefe de equipo operaciones tranviarias nivel base toda vez que se superen los requisitos necesarios para alcanzar, al menos, el nivel de Especialista de Operaciones Tranviarias nivel superior o pase a otro grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión, Operador ordenador y/o encuestador y Especialista en operaciones comerciales correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión, Informática y consultoría o Comercial respectivamente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Funciones específicas del grupo profesional como Conductor de Tranvía:

● Será el encargado de realizar el manejo y control de los movimientos y funcionamiento del tranvía respetando las normas de seguridad en la circulación y operación del mismo.
● Llevará a efecto los servicios comerciales para el transporte de los viajeros, de acuerdo a los horarios previstos, cumpliendo para ello la velocidad de itinerario fijada, así como las paradas prescritas en las que efectuará el cierre y apertura de puertas.
● Tendrá el mando y gobierno de los sistemas de a bordo del tranvía para la prestación del servicio comercial a los viajeros en las mejores condiciones de confort, calidad y seguridad.
● Informará a los pasajeros de su tranvía acerca de cualquier cambio en el servicio previsto o circulación en modo degradado que afecte a los mismos con la información disponible que tenga.
● Gestionará en tiempo real las anomalías que se produzcan durante la prestación del servicio comercial en su tranvía, comunicando al Puesto Central de Control las mismas, así como las anomalías o daños que detecte en la infraestructura, que en ambos casos influyan y/o perjudiquen el normal desarrollo del transporte de viajeros.
● Al inicio del servicio diario realizará las labores de revisión e inspección del tranvía del que se haga cargo para comprobar, de acuerdo a las normas de operación del mismo, que está en condiciones de prestar el servicio previsto.
● Al final de cada jornada de trabajo procederá a revisar el tranvía con el que haya prestado servicio para comprobar que está en condiciones para un nuevo servicio y en caso de anomalías o deficiencias que observe, tomará nota de las mismas y dará cuenta al Puesto Central de Control.
● Efectuará durante la prestación del servicio comercial, si fuesen necesarios, diagnósticos simples y de primer nivel de mantenimiento para solventar incidencias.
● Realizar itinerarios manuales y/o manipular los aparatos de cambio de vías, en los casos que le sea solicitado por circunstancias que así lo requieran.
● Cualquier otra labor asimilable a las anteriores mencionadas compatibles con la formación recibida, así como otras funciones recogidas en la reglamentación que le afecte.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Funciones específicas del grupo profesional como regulador de tráfico tranviario:

● Regular en su área de responsabilidad la circulación de los tranvías para que no haya adelantos ni retrasos en su circulación.
● Verificar y controlar los servicios que salen de las terminales en la hora prevista.
● Establecer las comunicaciones con los tranvías y el Puesto Central de Control.
● Gestionar y supervisar los itinerarios y regulación del tráfico de los tranvías.
● Tomar decisiones para la coordinación de la actividad cuando esta se efectúe en modo degradado y paliar las consecuencias negativas mientras persistan las anomalías o averías detectadas.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Realizar el seguimiento y anotación diaria de las incidencias acontecidas durante su turno de trabajo.
● Realizar el control y seguimiento de la dotación de los trenes y relevos de los operadores de tranvía.
● Llevar a cabo los planes de contingencias previstos en caso de incidencias/anomalías tanto propias del sistema tranviario como del resto del tráfico terrestre que interfiera en el servicio comercial de los tranvías, recibiendo/transmitiendo las actuaciones establecidas en los planes de coordinación en materia de protección civil y seguridad ciudadana asignados al Puesto Central de Control.
● Gestionar el envío de SMS de las incidencias acaecidas según los protocolos establecidos.
● Realizar tareas administrativas y de gestión necesarias para el día a día del Puesto Central de Control.
● Gestionar la recepción de FAX/emails/llamadas telefónicas de incidencias/alertas y prealertas entrantes, de acuerdo a los procedimientos establecidos al efecto.
● Transmitir las informaciones necesarias para la circulación a los operadores de tranvía y apoyarlos en la resolución de anomalías o averías tanto en los propios tranvías como en la infraestructura derivando, si fuese necesario, su llamada a los especialistas en la materia.
● Elaboración de las planificaciones de circulación.
● Seguimiento de los itinerarios cargados en el sistema.
● Establecer las comunicaciones con los tranvías y el Puesto Central de Control.
● Intervenir en el establecimiento o modificación de itinerarios de vía en caso necesario.
● Control del sistema de electrificación, pudiendo realizar cortes y energización de la línea, a través del sistema informático que los gestiona.
● Seguimiento de operaciones de producción precargados en los sistemas.
● Control de presentaciones.
● Interlocución con mantenedor de material.
● Altas de incidencias en los sistemas, etc.
● Cualquier otra labor asimilable a las anteriores mencionadas compatibles con la formación recibida, así como otras funciones recogidas en la reglamentación que le afecte.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional deberán concurrir obligatoriamente en el trabajador correspondiente los siguientes requisitos:

● Haber cumplido 18 años de edad.
● Estar en posesión, al menos, del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria o titulación equivalente a efectos laborales.
● Estar en posesión y mantener en vigor el carnet de conducir tipo B.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Certificado de aptitud psicofísica obtenido en un centro homologado y que sea correspondiente al nivel 2 previsto en el anexo III de la Orden FOM/679/2015, de 9 de abril, para el caso de Regulador de Tráfico Tranviario.

● Certificado de aptitud psicofísica obtenido en un centro homologado y que sea correspondiente al nivel 1 previsto en el anexo III de la Orden FOM/679/2015, de 9 de abril, para el caso de Conductores de Tranvía.

● Acreditación de conducción/regulación, según el SGS de la empresa ferroviaria otorgante o estar inscrito el en proceso de formación para su obtención.

Para progresar del nivel «Auxiliar» al nivel «Base», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar una o más acreditaciones de Regulador de Tráfico Tranviario o Conductor de Tranvía, expedidas según el SGS de la Empresa Ferroviaria otorgante.

La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Trambahía, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por un periodo de 6 meses año en el grupo profesional de Especialista de Operaciones Tranviarias nivel Auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel «Base» al nivel «Principal», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar una o más acreditaciones de Regulador de Tráfico Tranviario o Conductor de Tranvía, expedidas según el SGS de la Empresa Ferroviaria otorgante.

La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Trambahía, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por un periodo de dos años en el grupo profesional de Especialista de operaciones tranviarias nivel base, habiendo computado un mínimo de 18 meses de trabajo efectivo durante el periodo de experiencia profesional.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel «Principal» al nivel «Superior», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar una o más acreditaciones de Regulador de Tráfico Tranviario o Conductor de Tranvía, expedidas según el SGS de la Empresa Ferroviaria otorgante.

La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Trambahía, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

● Experiencia profesional: adquirida una experiencia profesional de adquirir una experiencia profesional de, al menos, tres años de permanencia efectiva en el grupo profesional de Especialista en Operaciones Tranviarias nivel «Principal». En caso de ostentar ambas acreditaciones (Conducción y/o Regulación) no sería necesario tres años de experiencia profesional, pudiendo progresar de nivel antes de que transcurra dicho periodo.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel «Superior» al nivel «Senior», dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: ostentar una o más acreditaciones de Regulador de Tráfico Tranviario o Conductor de Tranvía, expedidas según el SGS de la Empresa Ferroviaria otorgante.

La empresa, durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

Por motivos de organización productiva en el ámbito de Trambahía, teniendo en cuenta la complejidad de los servicios prestados y la especialidad del personal, en aquellos casos en que no sea posible ofertar los cursos formativos por parte de LogiRAIL, este requisito formativo no se tendrá en cuenta para la progresión de nivel.

● Experiencia profesional: adquirida una experiencia profesional de un periodo de tres años de permanencia efectiva en el grupo profesional de Especialista en Operaciones Tranviarias nivel «Superior». En el caso de ostentar ambas acreditaciones (Conducción y/o Regulación) no sería necesario tres años de experiencia profesional, pudiendo progresar de nivel antes de que transcurra dicho periodo.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 52. *Clasificación del colectivo profesional de administración y gestión.*

52.1 Grupo profesional: Técnico y/o titulado.

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel base de este grupo profesional o por ascenso desde el grupo profesional de Mando intermedio en administración y gestión de nivel principal o pase desde otro grupo profesional de Técnicos o titulados de los colectivos profesionales de operaciones, Informática y consultoría o Comercial, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a estructura de dirección de la empresa.

– Funciones generales:

La misión de este grupo profesional es desarrollar aquellas actividades necesarias requeridas por los clientes y que precisen de su juicio independiente, capacitación técnica e iniciativa en la creación y aplicación de los métodos y procedimientos especializados de trabajos, con la correspondiente confidencialidad.

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad última de consecución de alguno de los objetivos de la empresa relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.

● Controlar y supervisar en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, tanto en la prevención de riesgos, como en la calidad de los servicios administrativos y contables necesarios para un fiel reflejo de la situación económica y financiera de la empresa, mediante la ordenación de tareas y proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de la función de administración.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Verificar, corregir y elaborar informes, estadísticas y estudios correspondientes a la actividad productiva y su reflejo en el ámbito económico que desarrolle la empresa, así como efectuar y remitir a la dirección de la empresa los reportes de cuadros de mando y control requeridos.

● Elaborar los procedimientos administrativos y de trabajo necesarios en cada caso, a la vez que dirigir, en el desempeño concreto de las responsabilidades y funciones establecidas por la empresa, al personal asignado a su cargo; cuidando en el desarrollo de las actividades y tareas asignadas a cada trabajador, que actúen según las normas de prevención de riesgos y en cumplimiento de la legislación vigente, sin descuidar la calidad del servicio prestado.

● Recibir y gestionar tanto la correspondencia como el correo electrónico de la empresa con sus empleados, clientes y proveedores de su ámbito de actuación, buscando asuntos que pueda manejar con independencia, trasladando el resto a la Dirección de la empresa junto con los antecedentes necesarios, así como mantener los archivos, documentos, informes y dar curso a la correspondencia y correo electrónico de entrada y salida relacionados con la actividad habitual.

● Controlar y supervisar los servicios de gestión ordinaria de la empresa en el ámbito administrativo y contable referentes al control de facturación a los clientes y de los proveedores, así como la gestión de nóminas o su asiento contable llevando al día los libros que exija la legislación vigente.

● Gestionar las cuentas y prestación de servicios contratados por los clientes en su ámbito, tanto las relaciones que se le encarguen de comercialización sobre la base de las actividades corrientes de los servicios contratados a la empresa, como por delegación expresa de la Dirección de la empresa, del mismo modo en el caso de proveedores y subcontratas de actividades previstas para llevar a cabo los servicios logísticos que realiza la empresa.

● Supervisar y controlar la gestión y prestación eficiente de las actividades subcontratadas, incluido colaborar en la elaboración de los correspondientes concursos de licitación para llevar a cabo dichas actividades y, en todo caso, garantizar la seguridad y calidad integral de los servicios efectuados a los clientes.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales de este grupo profesional y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, grado medio de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel base al nivel superior, dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: obtener en el factor formativo la titulación de especialización en administración y/o contabilidad, al menos en nivel equivalente al de Formación Profesional de Grado Superior o Auditor de Calidad. Asimismo, podrá ser convalidable

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

uno de los títulos mencionados en aquellos casos en que se ostente titulación universitaria superior. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de dos años en el este grupo profesional de Técnico base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando obtenga en los dos años de experiencia una valoración de los objetivos personales superior al 60 %.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior el cual incluirá la dirección y gestión de varios Mandos intermedios en administración y gestión y/o Técnicos básicos de administración y gestión.

52.2 Grupo profesional: Mando intermedio.

– Accesos al grupo profesional: por ascenso desde el grupo profesional de Jefe de negociado del nivel de especialista al de Mando intermedio de administración y gestión o por pase desde otro grupo profesional de Jefe de equipo, Jefe de tratamiento de datos y encuestas y Encargado comercial de los colectivos profesionales de operaciones,

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Informática y consultoría o Comercial, respectivamente, todos ellos de nivel especialista, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

– Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Técnico o titulado en administración y gestión de nivel base o pase a otro grupo profesional de Supervisores y/o Programadores de los colectivos profesionales de Operaciones, Informática y consultoría o Comercial y Administración y gestión, respectivamente.

– Funciones generales:

● Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas (inventarios financieros, intervención de facturas de clientes y/o proveedores, control de operaciones típicas de tesorería, administrativas y contables) con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

● Funciones que suponen la gestión y mando en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, tanto la prevención de riesgos, como la calidad de los servicios administrativos y contables necesarios para un fiel reflejo de la situación económica y financiera de la empresa, mediante la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas del ámbito de administración y gestión en una misma sección o unidad principal. Estableciendo para ello la ordenación de tareas y proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de la función de administración.

● Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo.

● Como conocedor del colectivo profesional y de todos los grupos profesionales que se clasifican de forma inferior al presente, sus funciones podrán incluir la realización de todas aquellas correspondientes a las indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Jefe de negociado y Oficial administrativo de este colectivo profesional de Administración y gestión.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales de este grupo profesional y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel de sección al nivel principal, dentro de este grupo profesional, deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de actualización y especialización en administración contable, tributaria y/o financiera para la gestión de dichas operaciones en los soportes y programas informáticos de usuario correspondientes que sean equivalentes al nivel de formación profesional de grado superior. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de administración y gestión o informática y comunicaciones o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Mando intermedio.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando obtenga en los dos años de experiencia una valoración de los objetivos personales superior al 60 %.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior que incluya, al menos, dos Mandos intermedios de sección o un Mando intermedio de sección y varios Jefes de negociado.

52.3 Grupo profesional: Jefe de Negociado.

– Accesos al grupo profesional: por ascenso al nivel base desde el grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión con el nivel de principal o superior o por pase desde otro grupo profesional de Jefe de equipo, Jefe de tratamiento de datos y/o encuestas o Encargado comercial correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Informática y consultoría o Comercial, todos ellos de nivel especialista o base y/o delegación o sección respectivamente, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Mando intermedio en administración y gestión de nivel de sección o pase a otro grupo profesional de Jefe de equipo, Jefe de tratamiento de datos o Encargado comercial correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Informática y consultoría o Comercial, respectivamente.

– Funciones generales:

● Organizar y dirigir los trabajos de un grupo profesional de Oficiales administrativos y de gestión, pudiendo intervenir directamente y con responsabilidad propia en todas las funciones tales como clasificación de entrada y redacción de correspondencia, redacción de informes, preparación de expedientes, asientos contables, preparación de documentos de pago, redacción de estadísticas e inventarios, etc.

● Como jefe del equipo que tenga a su cargo será el encargado de la prevención de riesgos y calidad en el ámbito administrativo de responsabilidad que le sea asignado, realizando para ello, el reparto, nombramiento y control del trabajo diario del personal que configure su equipo.

● Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

● Actividades del ámbito de la administración y gestión económica y contable de la empresa, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de tesorería, contabilidad, contratación y administración y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

● En general, realizar cualquier tarea relacionada con el ámbito administrativo y cualquier otra actividad necesaria para la ejecución de la gestión empresarial, bien sean estas hechas a mano o a través de medios mecánicos, es decir, incluirá también la realización de todas las funciones correspondientes a los grupos profesionales inferiores dentro de su colectivo profesional (Oficial administrativo y de gestión).

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel base al nivel especialista deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en administración contable, tributaria y/o financiera para la gestión de dichas operaciones en los soportes y programas informáticos de usuario correspondientes que sean equivalentes al nivel de formación profesional de grado superior. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de administración y gestión o informática y comunicaciones o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Jefe de negociado base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

52.4 Grupo profesional: Oficial Administrativo.

– Accesos al grupo profesional: por ingreso a nivel auxiliar o nivel base o por pase desde otro grupo profesional de Especialista operaciones del tren, Operador ordenador y/o encuestador y Especialista en operaciones comerciales correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Informática y consultoría o Comercial, todos ellos de nivel superior, principal, base o auxiliar y/o senior o junior, respectivamente.

– Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Jefe de negociado de administración y gestión de nivel base o pase a otro grupo profesional de Especialista de operaciones del tren, Operador y/o encuestador y Especialista en

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

operaciones comerciales correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Informática y consultoría o Comercial, respectivamente.

– Funciones generales:

● Ejecución del conjunto de tareas administrativas que se reasignen de acuerdo a las normas de prevención de riesgos y calidad en dicho ámbito de administración y control de la empresa utilizando para ello tanto de aplicaciones informáticas como los medios mecánicos o manuales necesarios en cada caso.

● Realización de tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. Dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

● Realización de tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

● Realización de tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

● Realización de tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales.

● Realización de tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

● Tomar datos de procesos de producción, duración de ciclos, reflejados en partes o a través de plantillas, todos los datos según códigos al efecto.

● Deberá realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generales precisas.

Las funciones anteriormente aquí descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por la vía de ingreso deberán concurrir obligatoriamente en el trabajador correspondiente los siguientes requisitos:

● Estar en posesión, al menos, de la formación reglada de Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional básica de la rama de administración y gestión o alternativamente el de otras ramas de formación profesional con el nivel de grado medio o titulaciones universitarias afines a la actividad administrativa.

Para progresar del nivel auxiliar al nivel base deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en administración contable, tributaria y/o financiera para la gestión de dichas operaciones en los soportes y programas informáticos de usuario correspondientes. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de administración y gestión o informática y comunicaciones

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirida una experiencia profesional de al menos seis meses de permanencia efectiva en el grupo profesional de Oficial administrativo nivel auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel base al nivel principal deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar cursos de perfeccionamiento en administración contable, tributaria y/o financiera para la gestión de dichas operaciones en los soportes y programas informáticos de usuario correspondientes. Asimismo, podrán ser convalidados alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de administración y gestión o informática y comunicaciones o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de dos años en el grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión del nivel auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel principal al superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en administración contable, tributaria y/o financiera para la gestión de dichas operaciones en los soportes y programas informáticos de usuario correspondientes que sean equivalentes al nivel de formación profesional de grado medio. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de administración y gestión o informática y comunicaciones o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión del nivel principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel superior al senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en administración contable, tributaria y/o financiera para la gestión de dichas operaciones en los soportes y programas informáticos de usuario correspondientes que sean equivalentes al nivel de formación profesional de grado medio. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de administración y gestión o informática y comunicaciones o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Oficial administrativo y de gestión del nivel principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 53. *Clasificación del colectivo profesional de informática y consultoría.*

53.1 Grupo Profesional: Responsable de Tecnología.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel Base de este grupo profesional o por ascenso de Analista nivel Superior o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a estructura de dirección de la empresa.

– Funciones generales:

● Identificar soluciones de software/hardware/cloud que beneficien al usuario final. Y oportunidades de mejora.

● Definir la arquitectura de los sistemas tomando las decisiones de diseño de alto nivel y estableciendo los estándares técnicos, incluyendo plataformas, herramientas y estándares de programación, teniendo en cuenta los requisitos funcionales, no funcionales y las necesidades del negocio.

● Encargarse de los proyectos de desarrollo de software, implementación de hardware/sistemas/cloud y comunicar los avances a la dirección de la compañía.

● Puede dar soluciones escalables.

● Fomentar el talento dentro del equipo de software/hardware/sistemas/cloud y establecer una cultura de mejora continua. Puede impartir formación dentro de LogiRAIL.

● Examinar y comprobar el código del proyecto y realizar tareas de corrección de posibles errores.

● Trabajar con herramientas y tecnologías adecuadas para mejorar los sistemas y procesos.

● Asegurarse de no sobrepasar el presupuesto y las limitaciones temporales sin que ello conlleve dejar de lograr los resultados deseados.

● Colabora con otras áreas como seguridad informática, base de datos, operaciones, el equipo de mantenimiento, etc.

● Capacidad para asumir la gestión técnica y asegurar todos los aspectos de la arquitectura con responsabilidad y autoridad. Poder realizar coaching y mentoring sobre problemas técnicos, ayudando a la evolución profesional del equipo de programadores.

● Conjuntamente con el líder de pruebas, definir las pruebas de los requisitos no funcionales y de integración que se realizarán y efectuar un seguimiento de las mismas.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Observaciones:

Para acceder a esta categoría por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación y experiencia necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, Ingeniería Informática, Licenciatura afín.

Para progresar del nivel Base al nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Ingeniería Informática o Licenciatura/Grado equivalente. Según el proyecto, la empresa puede requerir que el profesional tenga experiencia en un lenguaje programático/infraestructura/sistemas u otro. Se podrá requerir así mismo en caso de ser necesario para el desempeño del puesto, estar en posesión de un máster o especialización de gestión/liderazgo u otro relacionado con el cargo. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de loas trabajadores.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 3 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Responsable de Tecnología nivel Base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

53.2 Grupo Profesional: Analista.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel Senior de este grupo profesional o por ascenso de Analista Técnico nivel Especialista o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso al Grupo Profesional de Responsable de Tecnología nivel Base.

– Funciones generales:

- Definir y analizar los requerimientos del usuario.
- Analizar y evaluar el rendimiento de los sistemas existentes, realizar un análisis de la brecha y sugerir soluciones.
- Crear planes de cambio basados en los requisitos analizados.
- Definir las pruebas que se utilizarán para comprobar el cumplimiento de los requerimientos en los entregables. Facilitar la gestión.
- Podrá impartir formación dentro de LogiRAIL.
- Documentar los cambios que se están realizando y los manuales de configuración.
- Colaborar con otros miembros del equipo para implementar eficientemente los cambios.
- Escribir manuales de usuario y preparar documentación fácil de entender.
- Evaluar, instalar y solucionar problemas de los sistemas de software/hardware/cloud.
- Generar y ejecutar los casos de prueba funcionales en función de las características del proyecto y del equipo del mismo.
- Diseño de soluciones informáticas.
- Ejecución de proyectos IT.
- Gestión y capacitación del equipo más junior.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a esta categoría por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación y experiencia necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, Ingeniería Informática, Licenciatura/Grado equivalente.

Para progresar del nivel Senior al nivel Superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

- Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

tecnología que se requiera. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 3 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Analista nivel Senior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

53.3 Grupo Profesional: Analista Técnico.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel Base de este grupo profesional o por ascenso de Analista Programador/Operador Técnico nivel Senior o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso al Grupo Profesional de Analista nivel Senior.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Funciones generales:

● Realizar análisis y diseño de sistemas nuevos, mejoras a sistemas existentes y mantenimiento a aplicaciones y procesos en producción para los sistemas de la empresa, de acuerdo con los procedimientos técnicos, operativos y de seguridad establecidos.
● Brindar soporte técnico relacionado al análisis de información técnica y mantenimiento de aplicaciones como apoyo a la comunidad de usuarios de los servicios de la empresa, según sea requerido. Definir las pruebas que se utilizarán para comprobar el cumplimiento de los requerimientos.
● Brindar soporte técnico en el desarrollo o ejecución del plan de contingencia de los sistemas de la LogiRAIL.
● Sugerir procedimientos operativos y de control para optimizar el funcionamiento de las aplicaciones.
● Brindar apoyo en el proceso de instalación de programas, nuevos o existentes o en la configuración de programas o equipos realizados por el área de Infraestructura Tecnológica.
● Organizar y ejecutar todas las actividades necesarias para el ingreso de nuevas instituciones a los servicios que ofrece LogiRAIL.
● Elaborar y/o actualizar la documentación requerida según los procedimientos de documentación establecidos para los programas que desarrollen o modifiquen.
● Reportar cualquier falla, anomalía técnica, operativa o de seguridad a las áreas correspondientes, asegurando su debido seguimiento y solución.
● Informar y/o instruir al personal del área de Procesos, u otro personal involucrado, en las instalaciones, cambios y mejoras hechas a los sistemas y equipos.
● Apoyar en la solución a problemas encontrados en el ambiente de producción.
● Reportar periódicamente a su supervisor inmediato sobre las funciones realizadas.
● Definir y analizar los requerimientos del usuario.
● Implementar instalaciones de sistemas/hardware.
● Responsabilizarse de los procesos analizados y verificar su correcto funcionamiento una vez puesto en producción.
● Cumplir con los plazos establecidos en el proyecto/análisis.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a esta categoría por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación y experiencia necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas.

Para progresar del nivel Base al nivel Especialista deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la tecnología que se requiera. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no Io sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Analista Técnico nivel Base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

53.4 Grupo Profesional: Analista Programador/Operador Técnico.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel Base de este grupo profesional o por ascenso de Programador/Operador nivel Senior o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Analista Técnico nivel Base.

– Funciones generales:

- Lectura y análisis de informes de investigación y sugerencias de los usuarios.
- Creación de programas y aplicaciones.
- Investigación y diseño.
- Transcribir a lenguaje de programación.
- Definir las especificaciones técnicas del nuevo producto, incluido su código.
- Testear y monitorizar el funcionamiento de los distintos programas y aplicaciones.
- Solucionar errores si los hubiera.
- Actualizar dichas aplicaciones y programas.
- Formación a categorías inferior y coordinación de equipos pequeños de las categorías previas.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a esta categoría por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación y experiencia necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas.

Para progresar del nivel Base al nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

- Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la tecnología que se requiera. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con Io regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no Io sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

- Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Analista Programador/Operador Técnico nivel Base.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

53.5 Grupo Profesional: Programador/Operador.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel Junior de este grupo profesional o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL.
Salidas del grupo profesional: por ascenso al Grupo Profesional de Analista Programador/Operador Técnico nivel Base.

– Funciones generales:

● Asistir al analista con los aspectos de diseño y codificación de software.
● Asistir y contribuir a reuniones de desarrollo de la empresa.
● Desarrollar habilidades de programación.
● Aprender las tecnologías y herramientas asociadas a su proyecto.
● Responder a solicitudes del equipo de desarrollo.
● Resolver incidencias detectadas, mediante la actuación/actualización/cambio de elementos software y hardware.
● Llevar a cabo acciones de configuración, gestión y mantenimiento de los elementos de la infraestructura.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Monitorizar el estado de todos los servicios e infraestructuras TI.
● Dar soporte al despliegue de nuevas versiones de componentes y aplicaciones.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a esta categoría por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación y experiencia necesaria para el desempeño de la función correspondiente, en todo caso con nivel académico de, al menos, Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas.

Para progresar del nivel Auxiliar al nivel Base deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la tecnología que se requiera.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 6 meses de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Programador/Operador nivel Auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel Base al nivel Principal deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la tecnología que se requiera.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Programador/Operador nivel Base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel Principal al nivel Superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la tecnología que se requiera.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Programador/Operador nivel Principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel Superior al nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Deberá estar en posesión, al menos de Formación Profesional de Grado Superior en la rama de informática y comunicaciones o titulaciones universitarias relacionadas o en su defecto, capacitación profesional equivalente, con conocimientos de ingeniería informática o certificados que avalen el conocimiento y la experiencia en la tecnología que se requiera.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Programador/Operador nivel Superior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 54. *Clasificación del colectivo profesional de Agentes de Gestión Digital.*

54.1 Grupo profesional: Gestor de Equipo.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al grupo profesional Gestor de Equipo Junior o por ascenso de Responsable Especialista Técnico o Supervisor Equipo Digital o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Estructura de Dirección de la Empresa.

– Funciones generales:

● Colaboración en la definición de los objetivos de los servicios del Centro, asegurando su consecución.

● Velar por la rentabilidad de los servicios, haciendo un control exhaustivo de los gastos tanto operativos como de mantenimiento de centro.

● Gestión y planificación del personal, asegurando el flujo constante y equitativo de trabajo, performance de todos los servicios y absentismo/rotación en el Centro.

● Colaboración en la adaptación de los procesos, metodología del trabajo y el modelo de servicio.

● Análisis y realización de informes reportando tanto a nivel interno como a los clientes, asegurando la comunicación fluida entre ambos.

● Recibir formación específica de las funciones propias del puesto y replicarlas al nivel correspondiente.

● Control de la consecución de objetivos y del cumplimiento de los procesos operativos.

● Organización, gestión y control de los equipos de operación en todos sus niveles.

● Control de adherencia, productividad y cumplimiento de WF.

● Planificación y gestión de las tareas relacionadas con el correcto funcionamiento y mantenimiento del centro.

● Continua comunicación con el departamento de RRHH para la planificación, selección y contratación de recursos.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Continua comunicación con el resto de departamentos de la compañía para el correcto control y funcionamiento de todos los servicios y el centro.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan incluyendo las funciones fundamentales de los grupos profesionales a su cargo, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente, y nivel académico de, al menos, grado medio/superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel Junior a nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de especialización propuestos por la empresa tales como gestión y liderazgo de equipos, gestión de cliente, management y cuantos se consideren necesarios. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Gestor de Equipo Junior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

54.2 Grupo profesional: Responsable Especialista Técnico.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al grupo profesional de Responsable Especialista Técnico Junior o por ascenso de Especialista Técnico o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Gestor de Equipo.

– Funciones generales:

● Gestión, mantenimiento y desarrollo en las herramientas tecnológicas que se precisen para el correcto funcionamiento de los servicios.
● Mantenimiento y creación de scripts.
● Automatización de tareas de servidores.
● Desarrollo de aplicaciones internas, dashboards e informes de diferentes servicios.
● Gestión de cuentas y de incidencias.
● Instalación, reparación y configuración de hardware y software, sea informático o de comunicaciones e integrar con otros sistemas.
● Mantenimiento, supervisión, reparación y preparación de equipos y sistemas.
● Recibir formación específica de las funciones propias del puesto y replicarlas al nivel correspondiente.
● Elaboración de material específico, orientado a agilizar la compresión y el uso del conocimiento en herramientas específicas. Resolución de dudas y ayuda, con apoyo en sala.
● Analizar posibles mejoras en procesos haciendo uso de las herramientas analíticas.
● Planificación, gestión y organización de los recursos existentes para optimizar el funcionamiento de la plataforma (humano) y los servicios (operacionales).
● Conducción de servicio por servicio e idioma para garantizar niveles de calidad.
● Análisis de curvas de servicio, patrones y necesidades.
● Análisis y optimización de cargas de trabajo y tiempo de agente con las herramientas analíticas especializadas.
● Reporting. Gestión, extracción y estructuración de datos.
● Análisis de datos y control de KPI´S.
● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad última de la consecución de alguno de los objetivos de la misma relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Registro de las evidencias del trabajo realizado siguiendo planes de acción y formativos del servicio.

● Supervisión de la consecución de objetivos y del cumplimiento de los procesos operativos.

● Interlocución directa con el cliente para el correcto desarrollo de los servicios.

● Supervisar y controlar la gestión y prestación eficiente de las actividades para garantizar la seguridad y calidad integral de los servicios efectuados a los clientes.

● Impartir formaciones y/o reciclajes necesarios a cualquier grupo profesional siempre que se tenga el conocimiento y experiencia necesaria para ello.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan incluyendo las funciones fundamentales de los grupos profesionales a su cargo, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente, y nivel académico de, al menos, grado medio/superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel Junior a nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades tecnológicas (reporting, integraciones entre sistemas, comunicaciones, etc) necesarias para el desarrollo de los servicios. Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de vida de los clientes, desarrollando metodología y herramientas para mejorar la experiencia de cliente. Estar al día en cuanto a mantenimiento, evolución y nuevas funcionalidades de las plataformas tecnológicas utilizadas para el funcionamiento de los servicios y las más utilizadas en el sector. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Responsable Especialista Técnico Junior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

54.3 Grupo profesional: Especialista Técnico.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel junior de este grupo profesional o por ascenso de Coordinador Equipo Digital/Formador Auditor Equipo Digital o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Responsable Especialista Técnico.

– Funciones generales:

● Gestión, mantenimiento y desarrollo en las herramientas tecnológicas que se precisen para la correcto funcionamiento de los servicios, Mantenimiento y creación de scripts, Automatización de tareas de servidores, Desarrollo de aplicaciones internas, dashboards e informes de diferentes servicios, Gestión de cuentas y de incidencias, Instalación, reparación y configuración de hardware y software, sea informático o de comunicaciones e integrar con otros sistemas, Mantenimiento, supervisión, reparación y preparación de equipos y sistemas.

● Recibir formación específica de las funciones propias del puesto y replicarlas al nivel correspondiente, Elaboración de material específico, orientado a agilizar la compresión y el uso del conocimiento en herramientas específicas. Resolución de dudas y ayuda, con apoyo en sala, Analizar posibles mejoras en procesos haciendo uso de las herramientas analíticas, Planificación, gestión y organización de los recursos existentes para optimizar el funcionamiento de la plataforma (humano) y los servicios (operacionales).

● Conducción de servicio por servicio e idioma para garantizar niveles de calidad, Análisis de curvas de servicio, patrones y necesidades, Análisis y optimización de cargas de trabajo y tiempo de agente con las herramientas analíticas especializadas, Reporting. Gestión, extracción y estructuración de datos, Análisis de datos y control de KPI´S,

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Coordinador y ejercer el mando directo sobre un equipo de trabajo del grupo profesional Asesor digital, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa y por el supervisor de servicio correspondiente.

● Diseñar, implementar, controlar y optimizar los procesos de Calidad que permitan disminuir penalizaciones y aumentar la satisfacción del cliente de acuerdo con indicadores y estándares, identificando las necesidades en los servicios y desarrollando las habilidades de los agentes. Elaboración de material específico, orientado a agilizar la compresión y el uso del conocimiento en herramientas específicas. Resolución de dudas y ayuda, con apoyo en sala. Realización de escuchas y seguimiento de la calidad, realizando informes de seguimiento individuales y grupales, llevando a cabo PdA concretos para la mejora continua de los kpi's cualitativos y cuantitativos.

● Diseño, implementación, control y optimización de procesos de auditoría y calidad del centro. Este equipo analizará las interacciones de cliente, para poder categorizarlas, analizar tendencias y así proponer medidas que mejoren su satisfacción. Realizar seguimientos adecuados a los agentes, detectando y analizando posibles puntos de mejora y sus causas raíz. Gestión y centralización del conocimiento, para nuestros agentes (localización de respuestas, árbol de decisión guiado, reducción de tiempo medio mejorando satisfacción) y para los servicios. Identificar, a través de auditorías de servicio mediante herramientas de Quality monitoring (Voice of the Customer), necesidades y/o tendencias y elaborar planes de formación y calidad que permitan mejorar los indicadores y estándares.

● Analizar posibles mejoras en procesos haciendo uso de las herramientas analíticas. Crear repositorios de procedimientos para garantizar las mejores respuestas al cliente. Elaboración de manuales de seguimiento, y test con fichas de evaluación que permitan la detección de riesgos que se puedan producir en los servicios. Supervisión del cumplimiento de los planes de calidad y formación. Publicación y actualización de noticias y píldoras formativas. Registro de formaciones y cumplimiento de número de auditorías. Valoración de perfiles en la formación. Fuente de apoyo continuo a los equipos en cuanto a conocimientos. Coordinador y ejercer el mando directo sobre un equipo de trabajo del grupo profesional Asesor digital, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa y por el supervisor de servicio correspondiente. Recibir formación específica de las funciones propias del puesto y replicarlas al nivel correspondiente.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan incluyendo las funciones fundamentales de los grupos profesionales a su cargo, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional y rol por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente, y nivel académico de, al menos, grado medio/superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel Junior a nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades tecnológicas (reporting, integraciones entre sistemas, comunicaciones, etc) necesarias para el desarrollo de los servicios. Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de vida de los clientes, desarrollando metodología y herramientas para mejorar la experiencia de cliente. Estar al día en cuanto a mantenimiento, evolución y nuevas funcionalidades de las plataformas tecnológicas utilizadas para el funcionamiento de los servicios y las más utilizadas en el sector. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Especialista Técnico Junior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel senior al nivel analista deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades tecnológicas, comunicativas, de liderazgo, de management, calidad, customer journey, escuchas, feed-back, técnicas de venta, y demás habilidades necesarias para el desarrollo de los servicios tantos cursos de perfeccionamiento como requiera su rol para el buen desempeño del mismo. Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de vida de los clientes, desarrollando metodología y herramientas para mejorar la experiencia de cliente. Estar al día en cuanto a mantenimiento, evolución y nuevas funcionalidades de las plataformas tecnológicas utilizadas para el funcionamiento de los servicios y las más utilizadas en el sector. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 3 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Especialista Técnico Senior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

54.4 Grupo profesional: Supervisor equipo digital.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel junior de este grupo profesional o por ascenso de Coordinador/Formador de Equipo Digital o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Responsable Especialista Técnico o Gestor de Equipo.

– Funciones generales:

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad última de la consecución de alguno de los objetivos de la misma relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.

● Registro de las evidencias del trabajo realizado siguiendo planes de acción y formativos del servicio.

● Calibración de servicios para la correcta ejecución de los procedimientos y normas de calidad.

● Supervisión de la consecución de objetivos y del cumplimiento de los procesos operativos.

● Interlocución directa con el cliente para el correcto desarrollo de los servicios.

● Supervisar la correcta coordinación de los equipos de operación en todos sus niveles.

● Control de adherencia, productividad y cumplimiento de WF.

● Recibir formación especifica de las funciones propias del puesto y replicarlas al nivel correspondiente.

● Supervisar y controlar la gestión y prestación eficiente de las actividades para garantizar la seguridad y calidad integral de los servicios efectuados a los clientes.

● Impartir formaciones y/o reciclajes necesarios a cualquier grupo profesional siempre que se tenga el conocimiento y experiencia necesaria para ello.

● Coordinador y ejercer el mando directo sobre un equipo de trabajo del grupo profesional Asesor digital, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa y por el supervisor de servicio correspondiente.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan incluyendo las funciones fundamentales de los grupos profesionales a su cargo, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente, y nivel académico de, al menos, grado medio/superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel Junior a nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades comunicativas, organizativas y analíticas, elaboración de informes con el uso de herramientas informáticas necesarias. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Supervisor Equipo Digital.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

54.5 Grupo profesional: Coordinador/Formador de Equipo Digital.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel junior de este grupo profesional o por ascenso de Agente Digital Gestión de Clientes o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Supervisor Equipo Digital o Especialista Técnico.

– Funciones generales:

● Elaborar, impartir, recibir y replicar cualquier formación impartida por medios propios o terceros, a todo el personal necesario, independientemente del grupo profesional o nivel al que pertenezcan, para el buen funcionamiento de los servicios, Confección de material específico, orientado a agilizar la compresión y el uso del conocimiento en herramientas específicas. Resolución de dudas y ayuda, con apoyo en sala, Realización de escuchas y seguimiento de la calidad, realizando informes de seguimiento individuales y grupales, llevando a cabo PdA concretos para la mejora continua de los kpi's cualitativos y cuantitativos, Gestión y centralización del conocimiento, para nuestros agentes (localización de respuestas, árbol de decisión guiado, reducción de tiempo medio mejorando satisfacción) y para los servicios.

● Identificar, a través de auditorías de servicio necesidades y/o tendencias que permitan elaborar planes de formación y calidad para mejorar los indicadores y estándares, Crear repositorios de procedimientos para garantizar las mejores respuestas al cliente, Elaboración de manuales de seguimiento, y test con fichas de evaluación que permitan la detección de riesgos que se puedan producir en los servicios, Supervisión del cumplimiento de los planes de calidad y formación, Publicación y actualización de noticias y píldoras formativas, Registro de formaciones y cumplimiento de número de auditorías, Valoración de perfiles en la formación, Fuente de apoyo continuo a los equipos en cuanto a conocimientos, Coordinador y ejercer el mando directo sobre un equipo de trabajo del grupo profesional Asesor digital, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa y por el supervisor de servicio correspondiente.

● La misión del puesto es ser el encargado de aplicar la gestión y mando en su ámbito de responsabilidad (servicios, zonas y/o equipos productivos), El control es asignado por la dirección de la empresa, tanto en la prevención de riesgos, como en la calidad de los servicios a desarrollar para atender las actividades necesarias requeridas por los clientes, Se actuará dentro de las directrices marcadas por la dirección de la empresa y que precisen de su juicio independiente, capacitación técnica, responsabilidad e iniciativa propia en la creación y aplicación de los métodos y procedimientos especializados de trabajo, Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo sobre el equipo de trabajo que se le asigne del grupo profesional Asesor digital, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa y por el supervisor de servicio correspondiente.

● Impartir formaciones y/o reciclajes necesarios a cualquier grupo profesional siempre que se tenga el conocimiento y experiencia necesaria para ello, realización de auditorías aplicando las correcciones y/o resolución de dudas del equipo de trabajo a su cargo. A su vez, trazar PdA individualizados, identificar las mejores prácticas del servicio asignado así como los posibles riesgos que se puedan dar, Interlocución directa con cliente para la correcta gestión diaria de los servicios.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan incluyendo las funciones fundamentales de los grupos profesionales a su cargo, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional y rol, por ingreso, se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente, y nivel académico de, al menos, grado medio/superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel junior a nivel senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades en gestión de equipos, metodología en técnicas didácticas, diseño y analítica de procesos, calidad, escuchas, feedbacks y PDA's, junto con técnicas de ventas avanzadas y/o aplicaciones informáticas necesarias. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades en gestión de equipos, gestión de clientes, Calidad, escuchas, feedbacks y PDA's, junto con técnicas de ventas avanzadas y/o aplicaciones informáticas necesarias. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Coordinador/Formador de Equipo Digital nivel Junior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: Deberá tener un desempeño favorable para su puesto y responsabilidad. Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso dentro del grupo profesional durante el tiempo de permanencia efectiva.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

54.6 Grupo profesional: Agente Digital Gestión de Clientes.

Accesos al Grupo Profesional: por ingreso al nivel junior de este grupo profesional o pase de otros Técnicos o titulados de otros colectivos profesionales de LogiRAIL.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Coordinador/Formador de Equipo Digital o Especialista Técnico.

– Funciones generales:

● Gestionar interacciones con clientes, ya sea recibidas o emitidas, a través de cualquier canal, cumpliendo procedimientos y normas de calidad, ajustándose a la información precisa aportada por el cliente final y buscando la excelencia en la atención.

● Ofrecimiento y gestión de cualquier producto y/o servicios propios o de terceros que pueda requerir el cliente final o proveedor, atendiendo o creando las necesidades que se puedan detectar en los usuarios siguiendo los procedimientos establecidos para cada servicio.

● Prestación de actividades relacionadas con el soporte tecnológico aplicado a cualquier ámbito tales como asesoramiento informático, resolución de incidencias, diagnóstico y solución de estas mediante las herramientas puestas a su disposición.

● Adaptar y crear experiencias satisfactorias para el cliente detectando los posibles puntos de fricción y/o incidencias recurrentes de los usuarios.

● Ser resolutivo ante las demandas del cliente, ajustándose a los protocolos establecidos, cumpliendo las expectativas y buscando la excelencia en la satisfacción del cliente.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad de este si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de estas es independiente de los medios que utilicen.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente, y nivel académico de, al menos, ESO, grado medio/superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel Auxiliar al nivel Base deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades en gestión de clientes y técnicas de ventas avanzadas y/o aplicaciones informáticas necesarias. La espera durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 6 meses de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Agente Digital Gestión de Clientes nivel Auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel Base a nivel Principal deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades en gestión de clientes y técnicas de ventas avanzadas y/o aplicaciones informáticas necesarias. La espera durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Agente Digital Gestión de Clientes nivel Base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel Principal a nivel Superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades en gestión de clientes y técnicas de ventas avanzadas y/o aplicaciones informáticas necesarias. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Agente Digital Gestión de Clientes nivel Senior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel Superior a nivel Senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: Realizar y superar los cursos de perfeccionamiento en habilidades en gestión de clientes y técnicas de ventas avanzadas y/o aplicaciones informáticas necesarias. La empresa durante el periodo de experiencia profesional facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: Adquirir 2 años de experiencia y permanencia efectiva en el grupo profesional de Agente Digital Gestión de Clientes nivel Superior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Artículo 55. *Clasificación del colectivo profesional comercial.*

55.1 Grupo profesional: Técnico comercial y/o titulado.

– Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel base de este grupo profesional o por ascenso desde el grupo profesional de Supervisor y/o Guía comercial o pase desde otro grupo profesional de Técnicos o titulados de los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión e Informática y consultoría, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.
– Salidas del grupo profesional: por ascenso a estructura de dirección de la empresa.
– Funciones generales:

La misión del puesto es ser el encargado de aplicar la gestión y mando en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, tanto en la prevención de riesgos, como en la calidad de los servicios desarrollar para atender las actividades necesarias requeridas por los clientes y que precisen de su juicio independiente, capacitación técnica e iniciativa en la creación y aplicación de los métodos y procedimientos especializados de trabajos, con la correspondiente confidencialidad.

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad última de consecución de alguno de los objetivos de la empresa relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.
● Controlar y supervisar la calidad tanto de los servicios ferroviarios de mercancías como de viajeros y actividades auxiliares o complementarias prestadas en su ámbito de responsabilidad cuyo control de cuenta cliente le sea asignado, mediante la ordenación de tareas proponiendo las medidas necesarias para su mejora de la calidad de servicio.
● Verificar, corregir y elaborar informes, estadísticas y estudios correspondientes a la actividad comercial que desarrolla la empresa, así como efectuar y remitir a la dirección de la empresa los reportes de control requeridos para el seguimiento de las cuentas a su cargo.
● Elaborar los procedimientos de trabajo necesarios en cada caso, a la vez que dirigir, en el desempeño concreto de las responsabilidades y funciones establecidas por la empresa, al personal asignado a su cargo; cuidando en el desarrollo de las actividades y tareas asignadas a cada trabajador, que actúen según las normas de prevención de riesgos y en cumplimiento de la legislación vigente, sin descuidar la calidad del servicio prestado.
● Recibir y gestionar tanto la correspondencia como el correo electrónico de la empresa con sus empleados, clientes y proveedores de su ámbito de actuación, buscando asuntos que pueda manejar con independencia, trasladando el resto a la Dirección de la empresa junto con los antecedentes necesarios, así como mantener los archivos, documentos, informes y dar curso a la correspondencia y correo electrónico de entrada y salida relacionados con la actividad habitual.
● Controlar y supervisar la gestión comercial y de marketing incluido la compra de aprovisionamientos de suministros, repuestos, abastecimiento de materiales y demás bienes convencionales de pequeña complejidad necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa, en su ámbito de gestión, en la prestación de los servicios contratados por los clientes.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Gestionar las cuentas y prestación de servicios contratados por los clientes en su ámbito, tanto las relaciones que se le encarguen de comercialización sobre la base de las actividades corrientes de los servicios contratados a la empresa, como por delegación expresa de la Dirección de la empresa, del mismo modo en el caso de proveedores y subcontratas de actividades previstas para llevar a cabo los servicios logísticos que realiza la empresa.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, grado medio de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel base al nivel superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán, así como obtener el título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales o Auditor de Calidad. Asimismo, podrá ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Técnico comercial nivel base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando no se haya cometido ninguna falta grave o muy grave en los doce meses anteriores a la fecha de progresión de nivel.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior que incluya, al menos, dos Técnicos comerciales nivel base o dos Supervisores o Guías y/o varios Encargados comerciales o alternativamente gestor de cuentas de clientes específicos.

55.2 Grupo profesional: Supervisor comercial y/o guía.

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel junior o por ascenso desde el grupo profesional de Encargado comercial o pase desde otro grupo profesional de Jefe de equipo, Jefe de negociado de administración o Jefe de tratamiento de datos y/o encuestas de los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión o Informática y consultoría, todos ellos de nivel especialista, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Técnico comercial y/o titulado de nivel base o pase a otro grupo profesional de Supervisor, Mandos intermedios o Programador y/o cuadro técnico de los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión o Informática y consultoría, respectivamente.

– Funciones de Supervisor comercial en trenes turísticos:

● Dirigir, organizar, coordinar las expediciones de un tren turístico y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar, tanto la prevención de riesgos, como la calidad de los servicios comerciales previstos para el cumplimiento de los objetivos asignados por la dirección de la empresa en cada expedición.

● Acompañamiento de trenes durante todo el periodo de duración del viaje.

● Coordinación de los equipos a bordo (maquinistas, técnicos, recursos de los servicios a bordo, animación, guías, etc., y demás prestadoras de servicios).

● Colaboración y coordinación en las diferentes actividades contempladas en la programación de los trenes turísticos, tanto a bordo del tren como actividades complementarias que conforman los distintos itinerarios.

● Información, distribución y actividades de marketing realizadas directa o indirectamente a bordo de los trenes turísticos.

● Elaboración de encuestas a bordo, informes de seguimiento, inventarios, formularios de fidelización, etc.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Elaboración de informes que describan el desarrollo diario de cada itinerario realizado.

● Elaboración de informes y estudios estadísticos de evolución y seguimiento de los diferentes servicios turísticos realizados.

● Además de las funciones generales anteriores durante los viajes, será necesario gestionar otras funciones y operaciones de los trenes, a bordo del tren durante los viajes, y en tierra las correspondientes los servicios complementarios pre-viaje y post-viaje, todas ellas definidas con más detalle a continuación.

○ Gestión y coordinación de los proveedores y prestadores de servicios externos a trenes turísticos (restaurantes, animación, mantenimiento, limpieza, buses, etc.) preparando la logística de cada uno de los viajes.

○ Diseño de programación de viajes regulares y viajes chárter para trenes turísticos.

○ Coordinar y confirmar con el resto de departamentos de Renfe y ADIF el funcionamiento, la operativa y la marcha del tren, pidiendo surco en los casos que así se requiera.

○ Coordinar la prestación de servicios externos con las empresas colaboradoras; autocar, restaurantes, museos, guías locales, etc.

○ Preparación de los viajes, realización de programas diarios, carpetillas, tarjetas de bienvenida, billetes, etiquetas porta-equipajes, etc.

○ Coordinar y supervisar las labores de toda la tripulación a bordo en las actividades previas al viaje.

○ Supervisión y consentimiento de las tareas de limpieza, fumigación, mantenimiento u otras, de empresas externas.

○ Supervisión y control de los distintos elementos y materiales del tren (sábanas, mantas, almohadas, amenities, botiquines, merchandising, etc.).

○ Elaboración y control de inventarios previos al viaje a bordo del tren.

● Durante y al inicio del viaje:

○ Verificar que la composición está perfectamente formada y lista para iniciar el servicio (climatización, iluminación, limpieza, revisión de habitaciones, salones, decoración, catering, servicios externos, limpieza de autobús, dotación de agua en autobús, paraguas, programas, listados, supervisión del personal, etc.).

○ Comprobar puertas acceso al tren, fuelles, pasarelas de intercomunicación que se encuentran en perfecto estado de uso.

○ Una vez revisado todos los puntos anteriores y situado el tren para recibir a los viajeros, coordinará a todo el personal del servicio a bordo y verificará que cada uno cumple sus funciones para informar, recibir y prestar ayuda a los clientes que lo requieran o necesiten, verificando que todos los clientes que accedan al tren, lo hacen provistos del billete o acreditación que permita el acceso a dicho tren.

○ Realización y supervisión de trámites administrativos de las fichas de viajeros de cada viaje (datos personales de los viajeros, DNI, Bouchers de agencias, etc.).

○ Coordinar la solución de anomalías en todo lo posible.

● A bordo de tren:

○ Ostentar la representación de Renfe Viajeros ante los clientes.

○ Coordinar con el resto de departamentos de Renfe y ADIF el funcionamiento, la operativa y la marcha del tren, pidiendo surco en los casos que así se requiera por incidencias u otras causas no programadas con antelación.

○ Coordinar y supervisar las labores de toda la tripulación a bordo, desde las actividades previas al viaje antes indicadas hasta la finalización de las actividades de acondicionamiento una vez finalizado al viaje.

○ Realizar un rápido recorrido por el tren, de cabeza a cola, para hacerse cargo de la situación y resolver problemas de acomodo o información que pudiesen haber surgido.

○ Colaborar en la recepción a los clientes junto al guía acompañante.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Saludo de bienvenida a los clientes, y presentación de la tripulación.
○ Discurso de bienvenida donde se explicará el contenido y desarrollo breve de la ruta establecida.
○ Discurso final de viaje ante los clientes.
○ Durante el recorrido comprobará que todas las puertas de acceso al tren se encuentran cerradas y encerrojadas (aseguradas).
○ Durante la marcha, y sobre todo en las paradas comerciales, podrán ser requeridos servicios por parte de los viajeros, por esta cuestión, la coordinación y gestión se prestará ininterrumpidamente.
○ Asegurar el cumplimiento de los horarios establecidos durante excursiones, comidas, visitas, etc.
○ Durante la marcha se observará el cumplimiento del horario establecido y en caso de que se produzca alguna anomalía, aplicación de las medidas oportunas para garantizar las condiciones del viaje.
○ Acompañamiento, en la medida de lo posible y de manera estratégica al guía acompañante, en las visitas para solventar cualquier tipo de incidencia y para comprobar que los servicios externos tales como restaurantes, cumplen con los requisitos pactados en el servicio a prestar.
○ Comprobar el correcto desarrollo en los servicios a bordo tales como restauraciones, servicios de limpieza, servicios de atención en cafetería, cocina, repaso de habitaciones, apoyo en animaciones y espectáculos, etc. cumplen con los requisitos pactados en el servicio a prestar.
○ Dar el visto bueno y recopilar los informes de seguimiento del servicio de la guía acompañante, jefe de camareros y técnicos de mantenimiento.
○ Supervisión y control de los distintos elementos y materiales del tren (sábanas, mantas, almohadas, amenities, botiquines, etc.).
○ Elaboración y control de inventarios a bordo del tren.
○ Trasladar al área de Trenes Turísticos y al resto de implicados (tripulación, guías, restaurantes,…) los resultados (positivos y negativos) de los cuestionarios de calidad que se consideren relevantes para hacerles así participes del seguimiento de la calidad del servicio realizado.
○ Informar diariamente al área de Trenes Turísticos de incidencias o cuestiones relevantes a bordo, o que afecten al desarrollo de los viajes.
○ O.T. Operaciones de Tren. Será necesario realizarlo bajo los permisos, autorizaciones y certificados pertinentes tanto de ADIF como de Renfe.
○ Conformar facturación de restaurantes de acuerdo con el número de viajeros.
○ Resolución de incidencias.
○ Registro en APP Copérnico de incidencias y averías del material y circulación.

● Al final del viaje:

○ Realizar el informe final cada viaje y cerrar las acciones abierta y llevadas a cabo durante el viaje.
○ Entregar gestionar y archivar la documentación de fin de viaje.
○ Transmitir información necesaria y requerida para el comienzo de siguiente viaje.

– Funciones de guía en trenes turísticos:

Prestación de servicios propios de asistente, siendo el encargado de aplicar la gestión y mando en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, tanto en la prevención de riesgos, como en la calidad de los servicios comerciales previstos para dinamizador multilingüe en tierra y a bordo de trenes turísticos de Renfe Viajeros como guía acompañante durante el periodo de campaña de trenes turísticos se encuadran las siguientes actividades:

● Diseñar y organizar en colaboración y bajo las directrices de los responsables del tren la visita turística, elaborando la información necesaria, de acuerdo con el

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

requerimiento del programa turístico, variando el circuito sólo en casos de seguridad o imposibilidad de acceso.

● Asistir y apoyar en la recepción del viajero el primer día de viaje, registrándolo y asignado el compartimento correspondiente.

● Coordinar con el jefe de expedición las actividades del viaje cada día.

● Comprobar que dispone del material necesario para el desarrollo de las visitas, entradas, relación de pasajeros, itinerario y programa completo, mapas, folletos, etc.

● Comprobar que cuenta con información básica y detalles de los turistas que debe acompañar, para identificar características y particularidades (nacionalidad, edad, motivaciones, preferencias, limitaciones, etc.) y garantizar un servicio personalizado.

● Cumplir con el horario y el itinerario establecido especificados en los programas de viaje de cada uno de los trenes turísticos para las visitas, rutas, tiempo libre, etc.

● Verificar la limpieza del autobús, de la movilidad, la operatividad del micrófono y del aire acondicionado, y que cuente con botiquín, extintor y balón de oxígeno (de ser el caso).

● Encargarse de la música a bordo del autobús en los momentos del viaje en los que no haya explicación.

● Acompañar a los viajeros en las comidas y cenas de los restaurantes del exterior verificando que los menús y servicios se ajustan a lo contratado por trenes turísticos, asignación y distribución de mesas.

● Informar a los viajeros de los detalles del menú antes de llegar al restaurante.

● Asegurarse de la correcta acomodación de los clientes en los establecimientos de restauración, ubicación de las mesas reservadas, información sobre localización de los servicios higiénicos, etc.

● Asistir a los clientes en los requerimientos que soliciten y coordinarlos con el maître.

● Evitar realizar paradas durante las visitas en lugares de compras, salvo que el cliente así lo solicite.

● Contar el número de pasajeros a su cargo constantemente, sobre todo a la entrada y salida de los lugares de visitas, y a bordo de los autobuses, coordinando con el conductor el lugar y la hora de recogida.

● Supervisar que el chófer cumpla con las normas vigentes en el reglamento de tráfico y circulación, así como de asistencia al cliente y uniformidad requerida.

● Informar al viajero de las medidas de seguridad a tomar en cuenta respecto a sus pertenencias durante el recorrido y los lugares de visita, tanto en el exterior como del interior de cada lugar.

● Informar al cliente sobre las limitaciones y/o restricciones en cada lugar de visita en la toma de fotos y videos, incluyendo zonas exclusivas que se encuentren en la ruta.

● Organizar y distribuir el tiempo, considerando la edad de los clientes, tamaño y tipo del grupo e interés de los mismos.

● Coordinarse con los guías locales y establecimientos a visitar.

● Explicar las condiciones para el desplazamiento, vigilando el cumplimiento de las normas de seguridad y conservación del sitio visitado. Velar por la salud, seguridad, e integridad de los viajeros.

● Entregar a los viajeros los programas del día siguiente después de la cena, dando las informaciones pertinentes al respecto.

● Elaborar un informe resumen del viaje al finalizar el mismo.

– Funciones de responsable de traducción:

En el marco de los servicios a prestar durante el periodo de fuera de temporada de explotación de los trenes turísticos, es el encargado de aplicar la gestión y mando en su ámbito de responsabilidad cuyo control le sea asignado, tanto la prevención de riesgos,

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

como la calidad de los servicios comerciales de traducción en el que se encuadran las siguientes actividades:

- Desarrollo de trabajos de traducción e interpretación (escrita y hablada).
- Apoyo en la supervisión y desarrollo de los trenes turísticos.
- Ejecución de tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- Realización de tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales.
- omar datos de procesos de producción, duración de ciclos, reflejados en partes o a través de plantillas, todos los datos según códigos al efecto.
- Deberá realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generales precisas.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, grado superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel junior al nivel senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

- Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán, así como los cursos de Prevención de Riesgos Laborales básico. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.
- Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia de un periodo de tres años en el grupo profesional de Supervisor comercial y/o guía junior.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando no se haya cometido ninguna falta grave o muy grave en los doce meses anteriores a la fecha de progresión de nivel.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.
● Responsabilidad y mando: este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior que incluya, al menos, dos Supervisor o guías junior y/o varios Encargados comerciales o alternativamente gestor de cuentas de clientes específicos.

55.3 Grupo profesional: Encargado comercial.

Accesos al grupo profesional: por ascenso al nivel base desde el grupo profesional de Especialista en operaciones comerciales con el nivel de principal o superior o por pase desde otro grupo profesional de Jefe de equipo, Jefe de negociado o Jefe de tratamiento de datos y/o encuestas correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión o Informática y consultoría, todos ellos de nivel especialista o base, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.
Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Supervisor comercial y/o guía de nivel junior o pase a otro grupo profesional de Jefe de equipo, Jefe de negociado o Jefe de tratamiento de datos correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión o Informática y consultoría, respectivamente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Funciones generales:

● Organizar y dirigir los trabajos de un grupo profesional de Especialistas de operaciones comerciales, pudiendo intervenir directamente y con responsabilidad propia en todas las funciones tales como clasificación de entrada y redacción de correspondencia, redacción de informes, preparación de expedientes, asientos contables, preparación de documentos de facturación y venta de productos, redacción de estadísticas e inventarios, etc.

● Como jefe del equipo que tenga a su cargo, será el encargado de la prevención de riesgos y calidad en el ámbito de responsabilidad que le sea asignado, realizando para ello, como encargado del equipo el reparto, nombramiento y control del trabajo diario del personal que lo integre.

● Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

● Actividades del ámbito de comercialización y marketing para las empresas a las que presta servicio LogiRAIL, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de venta y atención al cliente que son requeridas para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

● En general, realizar cualquier tarea relacionada con el ámbito comercial y administrativo, así como cualquier otra actividad auxiliar necesaria para la ejecución de la gestión empresarial, bien sean estas hechas a mano o a través de medios mecánicos, es decir, incluirá también la realización de todas las funciones correspondientes a los grupos profesionales inferiores dentro de su colectivo profesional (Especialista en operaciones comerciales).

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar sus funciones, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para progresar del nivel de sección al nivel de delegación deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado superior en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Encargado comercial de sección.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

55.4 Grupo profesional: Especialista en operaciones comerciales.

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel auxiliar o nivel base del grupo profesional o por pase desde otro grupo profesional de Especialista operaciones del tren, Oficial administrativo y de operador ordenador y/o encuestador correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión o Informática y consultoría, todos ellos de nivel superior o principal o senior respectivamente.
Salidas del grupo profesional: por ascenso a grupo profesional de Encargado comercial de nivel de sección toda vez que se superen los requisitos necesarios para alcanzar, al menos, el nivel de Especialista de operaciones comerciales de nivel principal o pase a otro grupo profesional de Especialista de operaciones del tren, Oficial administrativo y Operador ordenador y/o encuestador correspondiente a los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión o Informática y consultoría, respectivamente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Funciones de operador comercial:

● Ejecución de tareas comerciales que se le asignen de acuerdo a las normas de prevención de riesgos y calidad para llevar a cabo los procesos de venta, promoción y comunicación de cualquiera de los productos de transporte ferroviario que oferta el Grupo Renfe, ya sea de viajeros o mercancías.

● Comercialización y venta de cualquier producto relacionado con el transporte ferroviario (alojamiento, hoteles, paquetes turísticos, etc.), si es de interés del cliente, que explote el Grupo Renfe.

● Funciones de atención al cliente e información a través de medios de comunicación o verbalmente.

● Atención de consultas y llamadas que realicen los potenciales viajeros, agencias de viajes, hoteles, empresas, lugares turísticos, etc, tanto directamente como a través de los medios de comunicación previstos en las máquinas de autoventa.

● Promoción y prospección comercial de los productos del Grupo Renfe, incluidos los trenes turísticos.

● Coordinación con los responsables de producto del Grupo Renfe para llevar a cabo, las campañas de promoción que establezcan en las instalaciones de la misma o en oficinas de venta.

● Distribución del material comercial turístico (Folletos…) y otras actividades de marketing y promoción.

● Elaboración de informes y estudios estadísticos de desarrollo, implantación, evolución y seguimiento de los diferentes servicios del Grupo Renfe.

● Deberá realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generales precisas.

● Ejecución de tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

● Realización de tareas elementales de valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

● Realización de tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

● Realización de tareas de despacho de pedidos, distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

● Realización de tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

● Tomar datos de procesos de producción, duración de ciclos, reflejados en partes o a través de plantillas, todos los datos según códigos al efecto.

● Deberá realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generales precisas.

● Labores de apoyo en el diseño de productos del Grupo Renfe, incluidos los trenes turísticos: confección y elaboración de itinerarios turísticos ferroviarios y logística de las rutas.

● Apoyo y asistencia en los distintos trenes turísticos, en su caso, a bordo de los mismos. Dichos servicios se prestarán durante el periodo que dura la campaña de trenes turísticos propiamente dicha en esta etapa, compatibilizará el resto de funciones comerciales y/o elaborará informes con las actividades necesarias para la correcta ejecución de los servicios demandados.

● Operaciones elementales de comercialización y venta de productos para el transporte ferroviario.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

– Funciones de operador comercial de tranvía:

● Atención e información al cliente respecto a horarios y frecuencia de tranvías, así como tarifas comerciales y títulos de transporte, bien sea por vía telefónica, telemática o presencial en la vía.
● Control e inspección de que los viajeros acceden al tranvía con título de transporte válido.
● Colaboración en casos de incidencias o averías con el Puesto Central de Control y siguiendo las instrucciones del mismo tanto en lo referente a la atención a los viajeros como a la ordenación, desalojo o encaminamiento a medios alternativos de transporte de viajeros.
● Realizar a bordo de los tranvías labores de inspección y sondeo de control de títulos de transporte de los pasajeros, a la vez que ejercer, cuando sea necesario, las competencias de policía y vigilancia en el uso adecuado de los tranvías y comportamiento por parte de los usuarios mientras permanezcan en el interior de los mismos.
● Colaborar en la difusión y reparto de elementos de información tales como: horarios, tarifarios, etc.
● Realizar tareas administrativas y de gestión necesarias para el control de la actividad comercial del servicio tranviario.
● Alertar al Puesto Central de Control cuando tenga conocimiento u observe deficiencias o anomalías en la infraestructura o en los tranvías.
● Trasladar comunicación al Puesto Central de Control cuando en el ámbito en que desarrolle su actividad se percate de que se producen situaciones externas que puedan interferir en el anormal desarrollo del sistema de transporte tranviario tales como: aglomeración de personas, colapsos o atascos del tráfico en las calles por las que discurre el tranvía, etc.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales del puesto, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional deberán concurrir obligatoriamente en el trabajador correspondiente los siguientes requisitos:

● Estar en posesión, al menos, del nivel B1 de inglés.
● Estar en posesión, al menos, de la formación reglada de, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Básica de la rama de administración y gestión, técnicas de informática y comunicaciones, comercio y marketing o alternativamente el de otras ramas de formación profesional con el nivel de grado medio o titulaciones universitarias afines a la actividad comercial.

Para progresar del nivel auxiliar al nivel base deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercialización, venta, aplicaciones de usuario informáticas para venta electrónica de títulos de

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

transporte. Asimismo, podrán ser convalidados alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirida una experiencia profesional de seis meses en el grupo profesional de Especialista en operaciones comerciales nivel auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel base al nivel principal deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar cursos de perfeccionamiento en comercio y marketing o de adquisición del nivel B1 de un segundo idioma, francés o alemán. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing, administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de dos años en el grupo profesional de Especialista de operaciones comerciales de nivel base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel principal al superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Especialista de operaciones comerciales de nivel principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel superior al senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Especialista de operaciones comerciales de nivel principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 56. *Clasificación del colectivo profesional Handling Ferroviario.*

56.1 Grupo profesional: Técnico y/o Titulado en Handling Ferroviario.

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel base de este grupo profesional o por ascenso desde el grupo profesional de Jefe de Servicio y/o Cuadro Técnico en Handling Ferroviario o pase desde otro grupo profesional de Técnicos o titulados de los colectivos profesionales de Operaciones, Administración y gestión e Informática y consultoría, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso a Estructura de Dirección de la Empresa.

– Funciones generales:

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la Dirección de la Empresa, teniendo la responsabilidad última de consecución de alguno de los objetivos de la misma relacionados con su ámbito de actuación y participación activa en el resto.

● Coordinar la actividad de los distintos jefes de servicio que tenga asignados y/o a su cargo.

● Controlar y supervisar la ejecución del servicio asignado, respetando y haciendo respetar las normas de prevención de riesgos y calidad. Todo ello, mediante la ordenación de tareas que sean requeridas en cada caso, y proponiendo las medidas necesarias para su mejora e incremento de productividad.

● Verificar, corregir y elaborar informes, estadísticas y estudios correspondientes a la actividad productiva que le haya sido encomendada, así como efectuar y remitir a la Dirección de la Empresa los reportes de control requeridos por esta.

● Controlar y supervisar la gestión de compra de aprovisionamientos de suministros, repuestos, abastecimiento de materiales y demás bienes convencionales de pequeña complejidad necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa, en su ámbito de gestión, en la prestación de los servicios contratados por los clientes.

● Gestionar las cuentas y prestación de servicios contratados por los clientes en su ámbito.

● Supervisar y controlar la gestión y prestación eficiente de las actividades subcontratadas para garantizar la seguridad y calidad integral de los servicios efectuados a los clientes.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, grado medio de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Para progresar del nivel base al nivel superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán, así como obtener el título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales o Auditor de Calidad. Asimismo, podrá ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Técnico comercial nivel base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando no se haya cometido ninguna falta grave o muy grave en los doce meses anteriores a la fecha de progresión de nivel.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Responsabilidad y mando: este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior que incluya, al menos, dos Técnicos comerciales nivel base o dos Supervisores o Guías y/o varios Encargados comerciales o alternativamente gestor de cuentas de clientes específicos.

56.2 Grupo profesional: Jefe de Servicio y/o Cuadro Técnico en Handling Ferroviario.

Accesos al grupo profesional: por ingreso al nivel de Sección o Delegación de este grupo profesional de Jefe de Servicio y/o Cuadro Técnico, por ascenso desde el grupo profesional de Encargado de Handling Ferroviario de nivel de línea, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso al grupo profesional de Técnico y/o titulado y con un mínimo de permanencia efectiva de 3 años en el grupo profesional de Jefe de Servicio de nivel Delegación.

– Funciones generales:

La misión del puesto es ser el encargado de aplicar la gestión y mando en su ámbito de responsabilidad (servicios, zonas y/o equipos productivos) cuyo control le sea asignado por la Dirección de la Empresa, tanto en la Prevención de Riesgos Laborales riesgos, como en la calidad de los servicios a desarrollar para atender las actividades necesarias requeridas por los clientes, actuando dentro de las directrices marcadas por la Dirección de la Empresa y que precisen de su juicio independiente, capacitación técnica, responsabilidad e iniciativa propia en la creación y aplicación de los métodos y procedimientos especializados de trabajo, determinando, planificando, programando, coordinando y controlando los mismos, respondiendo de su buena marcha y con la correspondiente confidencialidad.

● Dirigir, organizar, coordinar y ejercer el mando directo del equipo de trabajo que se le asigne con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados por la Dirección de la Empresa y por el técnico o titulado correspondiente.
● Controlar y supervisar la calidad de los servicios ferroviarios prestados en su ámbito de responsabilidad y cuyo control se le haya asignado por parte de un técnico o de la Dirección de la Empresa, ejecutando os procedimientos de trabajo necesarios en cada caso.
● Verificar, corregir y elaborar informes, estadísticas y estudios correspondientes a la actividad que desarrolla la empresa, así como efectuar y remitir a la Dirección de la Empresa los reportes de control requeridos para el seguimiento de las cuentas y servicios a su cargo.
● Elaborar los procedimientos de trabajo necesarios en cada caso, a la vez que dirigir, en el desempeño concreto de las responsabilidades y funciones establecidas por la Dirección de la Empresa, al personal asignado a su cargo; cuidando en el desarrollo de las actividades y tareas asignadas a cada trabajador, que actúen según las normas de prevención de riesgos y en cumplimiento de la legislación vigente, sin descuidar la calidad del servicio prestado.
● Recibir y gestionar las comunicaciones que le encomiende la Dirección de la Empresa entre esta y los empleados, clientes y proveedores de su ámbito de actuación.
● Controlar y supervisar los servicios de gestión ordinaria, operativa y comercial de la empresa en el ámbito de actuación que le sea asignado y bajo las directrices emitidas por la Dirección de la Empresa.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es complementario,

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional y nivel académico de, al menos, grado superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales.

Para progresar del nivel junior al nivel senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing o de adquisición del nivel C1 de inglés y de B1 de un segundo idioma, francés o alemán, así como los cursos de Prevención de Riesgos Laborales básico. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad. La empresa durante el periodo de experiencia profesional, facilitará la realización de los cursos de formación no reglada indicados dentro de su plan de formación, siempre que sea posible en horas de trabajo y cuando no lo sea con compensación equivalente en tiempos de descanso. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia de un periodo de tres años en el grupo profesional de Supervisor comercial y/o guía junior.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: deberá tener una calificación de aceptable, considerándose como tal el desempeño cuando no se haya cometido ninguna falta grave o muy grave en los doce meses anteriores a la fecha de progresión de nivel.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

● Responsabilidad y mando: este cambio de nivel se producirá cuando asuma un nivel de responsabilidad que abarque un ámbito de gestión superior que incluya, al menos, dos Supervisor o guías junior y/o varios Encargados comerciales o alternativamente gestor de cuentas de clientes específicos.

56.3 Grupo profesional: Encargado en Handling Ferroviario.

Accesos al grupo profesional: por ingreso directo a cualquiera de los niveles o por ascenso desde el grupo profesional de Especialista en Handling Ferroviario nivel Superior, conforme a lo regulado en el artículo 24.3 del presente convenio.

Salidas del grupo profesional: por ascenso desde el nivel de Línea al grupo profesional de Jefe de Servicio y/o Cuadro Técnico de Handling Ferroviario. En todo caso, el trabajador deberá ostentar una permanencia efectiva mínima de 3 años en el grupo profesional de Encargado de Handling Ferroviario nivel de Línea.

– Funciones de Encargado de Handling Ferroviario de Línea-Coordinador de Servicio:

● Organizar, coordinar y supervisar con propia iniciativa y responsabilidad el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, actuando siempre dentro de las órdenes dadas por el Jefe de Servicio correspondiente.

● Durante el tiempo que la Dirección de la Empresa determine, realizará las funciones propias del nivel de Encargado de Handling Ferroviario de Turno, de conformidad con los previsto en el presente Convenio Colectivo.

● Dirigir, organizar, coordinar y supervisar los servicios y/o equipos que se le asignen a fin de dar cumplimiento a los objetivos asignados por la Dirección de la Empresa, cumpliendo con los estándares de calidad fijados y con la normativa correspondiente de Prevención de Riesgos Laborales.

i. Como responsable del equipo que tenga a su cargo, será el encargado del reparto, nombramiento y control del trabajo diario del personal que lo integre.

● Como conocedor del colectivo profesional y de todos los grupos profesionales que se clasifican de forma inferior al presente, sus funciones podrán incluir la realización de todas aquellas correspondientes a las indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Especialista de Handling Ferroviario.

– Funciones de Encargado de Handling Ferroviario de Turno:

● Es el empleado que actuando dentro de las órdenes dadas por el jefe de servicio o el coordinador del servicio coordina y supervisa el trabajo del personal del área o servicio asignado debiendo informar a sus superiores de todas las incidencias que surjan durante la realización de la actividad o servicio correspondiente con relación a uniformidad,

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

absentismo, limpieza, cumplimiento de horarios, gráficos de trabajo, etc., debiendo resolverlas en la medida de lo posible dando siempre cumplimiento a la normativa de Prevención de Riesgos y manteniendo la calidad del servicio.

● Durante el tiempo que la Dirección de la Empresa determine realizará las funciones propias del grupo profesional de Especialista de Handling Ferroviario nivel Principal.

ii. Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

● Como conocedor del colectivo profesional y de todos los grupos profesionales que se clasifican de forma inferior al presente, sus funciones podrán incluir la realización de todas aquellas correspondientes a las indicadas para los grupos profesionales inferiores, es decir, Especialista en Handling Ferroviario.

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional por ingreso se exigirá al trabajador la acreditación de la titulación necesaria para el desempeño de la función correspondiente y, en el caso de ascenso, acreditar una dilatada experiencia profesional (mínima de 3 años de permanencia efectiva en el nivel Superior dentro del grupo de Especialista de Handling Ferroviario) y nivel académico de, al menos, grado superior de formación profesional o equivalente a efectos laborales. Para el ascenso de un nivel profesional a otro o de un grupo profesional a otro no basta con el cumplimiento del periodo de tiempo anteriormente descrito sino que entrará en juego la potestad organizativa de la empresa y será esta quien adopte la resolución que en base a ello estime pertinente.

Para progresar del nivel de Turno al nivel de Línea deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercio y marketing, así como los cursos de Prevención de Riesgos Laborales básico, ofertados por la empresa. Asimismo, podrán ser convalidada alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el nivel de Turno dentro del grupo profesional de Encargado en Handling Ferroviario.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.
■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.
○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.
○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

56.4 Grupo profesional: Especialista en Handling Ferroviario.

Accesos al grupo profesional: por ingreso directo a cualquiera de los niveles del grupo profesional.
Salidas del grupo profesional: por ascenso a grupo profesional de Encargado en Handling Ferroviario toda vez que se superen los requisitos necesarios de haber permanecido efectivamente, al menos, 3 años en el grupo profesional de Especialista en Handling Ferroviario nivel Superior.

– Funciones de Especialista en Handling Ferroviario:

A) Realizando actividades de oficial de taquilla:

● Prestación de servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios y requisitos técnicos contratados por el cliente.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Asesorar y Atender a los clientes en la obtención de títulos de transporte ferroviario a través de las máquinas expendedoras automáticas.
● Venta de títulos de transporte a los clientes mediante la utilización de los equipos instalados en las taquillas.
● Asesorar y atender a los clientes en la venta de otros productos.
● Realización de servicios que no estén relacionados directamente con la circulación de los tresnes.
● Controlar la salida y entrada de los clientes por torniquetes y portillones.
● Facilitar la comunicación en cuantas incidencias puedan afectar al servicio incluido la interlocución con el personal de seguridad, informar, instalar y sustituir carteles, avisos y horarios en los paneles informativos.
● Realizar el cobro y recogida de tickets, canjeo, control y estadística de tickets gratuitos.
● Controlar y supervisar el correcto funcionamiento y total abastecimiento y reposición de papel y fungibles las máquinas autoventa adscritas al servicio contratado. En caso de que la máquina autoventa disponga de pago en efectivo, debe asegurar la recaudación, vaciado, recarga de metálico y la gestión de las necesidades de moneda fraccionaria para el cambio.
● Entrega de las recaudaciones por venta de billetes en la forma (embolsado o en las propias cajas cerradas sin manipular) según indicaciones de su responsable.
● Funciones de índole administrativa en la taquilla.
● Liquidación de ingresos en la taquilla.
● Entrega de las recaudaciones y control contable de las mismas.
● Control de los cajeros automáticos y consumibles.
● Accionamiento de los equipos de accesibilidad de la estación.

B) Realizando actividades de azafato.

● Estará sujeto a las instrucciones de sus inmediatos superiores jerárquicos y la supervisión de los encargados de Handling Ferroviario.
● Atender los requerimientos de los usuarios, la solicitud de información general de los servicios prestados en la estación, la referida a la comercialización y circulación de los trenes, la correspondencia en las estaciones de paso, entre otros.
● Controlar que el puesto de control de acceso cuente con los elementos necesarios para la prestación de servicio.
● Controlar los títulos de transporte y proceder a la cancelación de los mismos informando a los viajeros del número de coche y plaza de cada uno de ellos.
● Comunicar posibles incidencias, solicitar ayudas y otros servicios, colaborando con el personal de la estación en labores de orientación.
● Realizar la recepción y atención de los clientes en los puntos o recintos donde así esté establecido, controlando el funcionamiento general de estas dependencias, así como realizar y ejercer el control de la reposición y aprovisionamiento de la misma y la venta de artículos en cuando sean puntos de promoción.

C) Realizando actividades o prestando servicios de auxiliar informador.

● Prestación de servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios y requisitos técnicos contratados por el cliente.
● Asesorar y Atender a los clientes en la obtención de títulos de transporte ferroviario a través de las máquinas expendedoras automáticas.
● Realización de servicios que no estén relacionados directamente con la circulación de los trenes.
● Controlar la salida y entrada de los clientes por torniquetes y portillones.
● Facilitar la comunicación en cuantas incidencias puedan afectar al servicio incluido la interlocución con el personal de seguridad, informar, instalar y sustituir carteles, avisos y horarios en los paneles informativos.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

● Accionado de los equipos de accesibilidad de la estación.

D) Realizando funciones o prestando servicios en Centros Auxiliares de Servicios (CAS):

● Gestión de incidencias en INSTALACIONES.
● Gestión de incidencias de equipos de ACCESIBILIDAD (ASCENSORES y ESCALERAS mecánicas).
● Apertura, seguimiento mediante contacto con estaciones y cierre en la base de datos y tramitación a los respectivos mantenedores para su resolución.
● Gestión de incidencias de AUTOVENTAS EVA, INDRA y MD a través de los aplicativos Arión y Avance.
● Gestión de incidencias en EQUIPOS ELECTRÓNICOS de estación (tornos, canceladoras, equipos de venta en taquilla, equipos de información).
● Apertura, seguimiento mediante contacto con las estaciones y cierre en la base de datos.
● Tramitación a estación o al mantenedor para su resolución.
● Atención telefónica al viajero mediante los teléfonos de interfonía.
● Comunicación de incidencias al CAU mediante el aplicativo chat y gestión de los números de parte en la base de datos.
● Gestión del cierre de las incidencias reportadas al correo auxiliares.cas@logirail.com.
● Elaboración de FICHAS de incidencia, justificación y REGULARIZACIÓN de retrasos a través de los aplicativos GIFO y Copérnico.
● Emisión de SMS masivos de incidencias.
● ASIGNACIÓN de trenes en el aplicativo Copérnico.
● Elaboración de FICHAS de incidencia, justificación y REGULARIZACIÓN de retrasos a través de los aplicativos GIFO y Copérnico.
● Emisión de SMS masivos de incidencias.
● ASIGNACIÓN de trenes en el aplicativo Copérnico.
● Seguimiento de incidencias arrastradas del turno de tarde y de emergencias en estaciones o en la circulación.
● Gestión de PAT y solicitud de autobuses en caso de incidencia.
● Recopilación de datos y elaboración de informes varios según necesidad.
● Gestión de cuadrantes del CGO-Clot y CAS Sagrera.
● Comunicación directa con mandos de Renfe y personal de Renfe del departamento de circulación en la realización de las funciones diarias de nuestros departamentos.
● Resolución de incidencias diarias.
● Gestión de RECLAMACIONES y DEVOLUCIONES Xpress a través de GIFO y Copérnico.
● Recepción, clasificación y gestión de RECLAMACIONES de Dev. Xpress.
● Autorización o denegación de dichas reclamaciones, elaboración de cartas de devolución y notificación a los viajeros mediante correo postal.
● Recepción, clasificación y gestión de RECLAMACIONES de ABONO RECURRENTE.
● Recabación de información faltante para la devolución de importes.
● Autorización de operaciones de pago y seguimiento de las fianzas ya devueltas.
● Gestión de GRAFITIS en material ferroviario y limpieza de trenes.
● Seguimiento del cumplimiento de los encargos solicitados por Renfe a los mantenedores.
● Elaboración de diversos archivos de control en Excel y en aplicativos del grupo Renfe.
● Apoyo directo a la jefatura de mantenimiento de Renfe en la gestión de incidencias de MANTENIMIENTO e ACCESIBILIDAD.
● Seguimiento de la reparación de incidencias por los mantenedores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

E) Realizando actividades o prestando servicios de Operaciones Terminadas (OT).

● Colaborar en la comunicación de la finalización de la Operaciones del Tren (OT) en aquellas estaciones en la cuales presten servicios y previo requerimiento por parte del Centro de Gestión de Cercanías (CGC).

Las funciones descritas anteriormente son las fundamentales del grupo profesional, sin agotar las mismas y comprenden, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es complementario, similar, está relacionado o constituye una asignación lógica a este. De dichas nuevas funciones, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios o herramientas informáticos o de comunicación, así como de otro tipo que sean precisos, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni en la adscripción del trabajador a otro grupo profesional o nivel distinto, dado que la realización de las mismas es independiente de los medios que utilicen.

– Observaciones:

Para acceder a este grupo profesional deberán concurrir obligatoriamente en el trabajador correspondiente los siguientes requisitos:

● Estar en posesión, al menos, de la formación reglada de, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Básica de la rama de administración y gestión, técnicas de informática y comunicaciones, comercio y marketing o alternativamente el de otras ramas de formación profesional con el nivel de grado medio o titulaciones universitarias afines a la actividad comercial.

Para progresar del nivel auxiliar al nivel base deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar y superar los cursos de especialización en comercialización, venta, y atención al público. Asimismo, podrán ser convalidados alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing o de administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad.

● Experiencia profesional: adquirida una experiencia profesional de seis meses en el grupo profesional de Especialista Handling Ferroviario nivel auxiliar.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La aplicación efectiva de la medida reflejada en el presente artículo para el nivel Auxiliar, surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel base al nivel principal deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar cursos de perfeccionamiento en comercio y marketing, venta y atención al público. Asimismo, podrán ser convalidados alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing, administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de dos años en el grupo profesional de Especialista Handling Ferroviario nivel base.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel principal al nivel superior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar cursos de perfeccionamiento en comercio y marketing, venta y atención al público. Asimismo, podrán ser convalidados alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing, administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Especialista Handling Ferroviario nivel principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

Para progresar del nivel superior al nivel senior deberá cumplir todos los requisitos descritos a continuación:

● Formativo: realizar cursos de perfeccionamiento en comercio y marketing, venta y atención al público. Asimismo, podrán ser convalidados alguno de los mencionados cursos cuando se ostente titulación de formación profesional de grado medio en las ramas de comercio y marketing, administración y gestión u hostelería y turismo o universitaria en las mencionadas ramas de actividad.

● Experiencia profesional: adquirir una experiencia profesional por permanencia efectiva de un periodo de tres años en el grupo profesional de Especialista Handling Ferroviario nivel principal.

A los efectos del párrafo anterior, se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en los siguientes supuestos, de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

○ En supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato. Este periodo se podrá ver ampliado en los siguientes casos:

■ Supuestos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, hasta la fecha de alta hospitalaria.

■ Supuestos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, siempre que permanezca un periodo superior a siete días, por el tiempo equivalente.

○ En los casos de fallecimiento del hijo o hija, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato no se verán reducidas, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por parte de la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

○ Durante el periodo en los que exista riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo expuesto en la normativa vigente, previo informe facultativo.

○ En supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, las dieciséis (16) semanas obligatorias de suspensión del contrato, reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente se considerará por cumplido el requisito de la experiencia profesional en aquellos supuestos en los que por parte de una persona trabajadora de LogiRAIL se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

● Valoración del desempeño: por parte de la persona trabajadora se deberá tener una calificación de aceptable en el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. Se considerará que forma parte de la valoración del desempeño haber realizado y superado las formaciones ofrecidas por parte de la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora para el desempeño de las funciones propias de su Grupo Profesional. El tiempo invertido en la formación ofertada por la empresa, será considerada como tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, formará parte de la valoración del desempeño, de conformidad con lo regulado en el artículo 61 sobre Graduación de sanciones, no haber sido sancionado por la comisión de faltas graves o muy graves con la postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional durante el tiempo de permanencia efectiva en el grupo profesional correspondiente.

TÍTULO XII

Régimen de distinciones y sanciones

Artículo 57. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, se establecen los siguientes premios, así como las circunstancias que dan lugar a su concesión. En este sentido, los premios definidos a continuación no podrán suponer en ningún caso incremento de la masa salarial de conformidad con lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento.

57.1 Actos heroicos.

Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un empleado con el fin de evitar un accidente o siniestro, o reducir sus proporciones.

Los premios por actos heroicos podrán consistir en:

a) Ascenso de nivel de categoría del empleado dentro de su propio grupo profesional.

b) Aumento del período anual de vacaciones desde la mitad (50 %) hasta el cien por cien (100 %) más de su duración.

c) Becas y viajes de perfeccionamiento o estudios.

57.2 Actos meritorios.

Se califican de meritorios aquellos actos cuya realización no conlleve grave riesgo para la vida o integridad corporal del trabajador, pero suponen un destacado compromiso de superación o un eficacia extraordinaria en el cumplimiento de los cometidos asignados, por encima en todo caso de los deberes reglamentarios a fin de evitar o superar cualquier anormalidad que se dé en bien de los clientes de LogiRAIL o la propia empresa.

Los premios que podrán concederse por actos meritorios son:

a) Aumento de las vacaciones anuales hasta la mitad (50 %) más de su duración.
b) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudios.
c) Carta laudatoria.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

57.3 Excelencia en la prestación del servicio.

Se conceptuará como excelencia en la prestación del servicio la actuación realizada por las personas trabajadoras en el cumplimiento de sus funciones en un alto grado de perfeccionamiento del mismo, consiguiendo con ello, o bien, la satisfacción y agradecimiento de los clientes de LogiRAIL por la calidad del servicio prestado, o bien, una mejora muy significativa de la rentabilidad o productividad de LogiRAIL.

Los premios que podrán concederse por excelencia en la prestación del servicio son:

a) Aumento de las vacaciones anuales hasta un cuarto más de su duración.
b) Carta laudatoria.

57.4 Procedimiento.

En la calificación de los actos heroicos y meritorios, se tendrá en cuenta, a la hora de fijar los premios correspondientes, como circunstancias que aumentan los merecimientos del empleado, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados o cualquier otra circunstancia análoga.

La concesión de los premios previstos se efectuará con arreglo a las normas que se establecen a continuación:

Cuando los responsables de LogiRAIL de un ámbito de gestión tengan conocimiento por propia observación, por informe recibido o por solicitud de los empleados o sus representantes legales, de un acto heroico, meritorio o de conducta excelente, realizado por cualquier empleado lo trasladará a la Dirección de LogiRAIL especificando para cada caso cual es, a su juicio, el mérito contraído.

La Dirección de LogiRAIL ordenará practicar con urgencia las diligencias que estime pertinentes, recabándose entre ellas la certificación de los antecedentes del interesado que junto con las diligencias y actuaciones practicadas se elevarán con un informe al Director Gerente de LogiRAIL y/o Director de Operaciones, los cuales podrán conceder directamente los premios que se consideren adecuados al caso.

Si el acto heroico o meritorio fuese realizado por una colectividad o grupo de trabajadores, con independencia de los premios individuales, se otorgara al conjunto un diploma honorífico.

Artículo 58. *Faltas y sanciones.*

LogiRAIL podrá sancionar las actuaciones de las personas trabajadoras u omisiones que supongan o impliquen incumplimientos o infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en la presente normativa laboral.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Artículo 59. *Procedimiento sancionador.*

59.1 Faltas leves.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno. No obstante, antes de imponer la sanción, se le comunicarán al empleado los hechos sancionables que se imputen con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en el plazo de tres (3) días hábiles, contados desde la fecha de la referida comunicación.

59.2 Faltas graves o muy graves.

Las sanciones que imponga LogiRAIL a las personas trabajadoras por faltas consideradas graves y muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

comisión, hechos imputados y posible sanción a aplicar, por escrito y con copia informativa a los representantes de las personas trabajadoras correspondientes, así como a la organización sindical a la que el trabajador pertenezca en caso de que dicha información sea conocida por la empresa.

Para la imposición de dichas sanciones se tramitará en cada caso un expediente consistente en:

a) Pliego de cargos dirigido al interesado, en el que se concretarán los actos constitutivos de falta o faltas que se le imputen.

b) Pliego de descargos, que podrá formular el empleado dentro de los cinco (5) días hábiles contados desde la fecha en que le haya sido notificado el pliego de cargos.

c) Notificación escrita al interesado de la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que la motivan y de la fecha de efectividad de la misma.

d) La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo siempre que no rebase el plazo de quince (15) días hábiles contados desde la fecha en que el inculpado haya presentado sus descargos o desde la finalización, en su caso, de los cinco (5) días concedidos al efecto, si no los hubiere formulado.

e) El trabajador si se da el caso que se le tome declaración durante el proceso de tramitación y resolución del expediente podrá estar en este acto acompañado para su asesoramiento por un representante legal de los trabajadores de la empresa o del sindicato, al cual esté afiliado el trabajador, caso que lo estuviere.

f) La representación legal de los trabajadores de la empresa en cada caso, será informada de las resoluciones adoptadas en esta tipología de expedientes disciplinarios.

g) Durante la tramitación del expediente por faltas muy graves, podrá acordarse como medida cautelar la suspensión provisional de empleo.

h) Si el infractor tuviera la consideración de representación legal de los trabajadores, en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 60. *Graduación de las faltas.*

Los incumplimientos de las personas trabajadoras serán considerados como leves, graves o muy graves en función de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en la enumeración contenida en los artículos del 63 al 65 del presente convenio colectivo.

Artículo 61. *Graduación de sanciones.*

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de las personas trabajadoras, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

1. Para faltas leves: amonestación o carta de censura.

2. Para faltas graves: Se podrá sancionar a la persona trabajadora con las siguientes medidas:

a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

b. Postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional de 1 mes a 3 meses.

3. Para faltas muy graves: Se podrá sancionar a la persona trabajadora con las siguientes medidas:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

b. Postergación para la progresión de nivel y ascenso de Grupo Profesional de 3 meses a 6 meses.

c. Despido.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Para ello, se anotarán en el expediente personal del empleado:

– Los premios que se le concedan.

– Las sanciones que le hayan sido impuestas. En todo caso, se cancelarán dichos registros en su expediente inexcusablemente, si el trabajador no incurriera en tales periodos en otra falta de la misma o superior gravedad, al cumplirse:

- Para el caso de las faltas muy graves los cuatro (4) años desde la fecha de su imposición.
- Para el caso de las faltas graves a los dos (2) años desde la fecha de su imposición.
- Para el caso de las leves a los tres (3) meses, desde la fecha de su imposición.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera, de grave a muy grave.

Si durante la vigencia de la anotación de la sanción en el expediente del trabajador, éste fuera premiado se reducirá el periodo de vigencia de la anotación del siguiente modo:

- Faltas muy graves: un 25 % de reducción.
- Faltas graves: un 50 % de reducción.
- Faltas leves: conlleva su cancelación.

La aplicación efectiva de la graduación de las sanciones regulada en el presente artículo surtirá efectos a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 62. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez (10) días, las faltas graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de LogiRAIL tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis (6) meses desde su comisión.

Artículo 63. *Catálogo de faltas leves.*

Los incumplimientos de las personas trabajadoras serán considerados como faltas leves en los siguientes supuestos:

1) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo sin que exista causa justificada y que no ocasionen perjuicios notorios para la empresa o sus clientes, en cuyo caso se calificará como falta grave.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

2) La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3) Ausentarse del puesto de trabajo, «sin autorización», durante la jornada, aunque sea por poco tiempo y siempre que no se trate de trabajos relacionados con la circulación o regularidad de los trenes. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la seguridad en la circulación ferroviaria, la empresa o sus compañeros de trabajo, será considerada falta grave o muy grave según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material que no conlleven la inutilidad del mismo.

5) Falta de aseo y limpieza personal. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, será considerada falta grave o muy grave según los casos.

6) No atender al cliente con la corrección y diligencia debidas. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, será considerada falta grave o muy grave según los casos.

7) No comunicar a LogiRAIL cambios de domicilio y localización telefónica en el tiempo máximo de tres (3) días desde su realización.

8) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a LogiRAIL. Si las mismas produjeran escándalo notorio serán consideradas graves o muy graves.

9) La no utilización del vestuario y/o uniforme que hayan sido facilitados por LogiRAIL con instrucciones de su uso y siempre que dicha inutilización no conlleve otros riesgos.

10) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole y no comprometa la seguridad en la circulación ferroviaria o la prevención de riesgos laborales. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, será considerada falta grave o muy grave según los casos.

11) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de LogiRAIL para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siempre y cuando no comprometa la seguridad en la circulación o la de sus compañeros de trabajo.

12) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales o medioambientales.

13) La utilización aislada de expresiones, bromas o comentarios inadecuados relacionados con la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o diversidad dirigidos hacia otra persona trabajadora o con quien se relacione en el marco de la actividad laboral, cuando no constituyan una conducta reiterada o gravemente ofensiva.

14) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 64. *Catálogo de faltas graves.*

Los incumplimientos de las personas trabajadoras serán considerados como faltas graves en los siguientes supuestos:

1) Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.

2) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.

3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.

4) Fumar en lugares pertenecientes a LogiRAIL o en los centros de trabajo donde ésta opera y esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada muy grave.

5) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

6) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.

7) Simulación de enfermedad o accidente, cuya falta al trabajo no sea superior al número de días previstos para la ausencia sin causa justificada en faltas muy graves.

8) Reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre cuando hayan mediado sanciones.

9) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

10) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.

11) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajos de terceros que tuvieran concatenación con aquellos.

12) La imprudencia en acto de trabajo. No obstante, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.

13) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas fuera del puesto de trabajo vistiendo ropa de LogiRAIL.

14) Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

15) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud del resto de las personas trabajadoras o para él mismo.

16) Incumplimiento de las normas durante los tiempos de toma y deje sobre la conservación, manejo o adecuación de las instalaciones o medios sin comprometer la seguridad en la circulación, siempre que afecte al normal desarrollo del servicio.

17) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias, permisos y anticipos.

18) Incumplimiento de las normas reglamentarias sobre seguridad en la circulación, comprometiendo la regularidad y/o produciendo retrasos o demoras en la circulación de los trenes. Entre ellas cabría destacar: desacertada ejecución de los enganches, incumplimiento de las normas de composición y cargas máximas, maniobrar sin la debida precaución o ejecutar la misma en forma o lugar no permitidos, perder el tren después de haberse hecho cargo del servicio.

19) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.

20) Ausentarse del servicio, sin autorización, aunque sea por periodos breves de tiempo y afectando negativamente a la regularidad en la circulación de los trenes.

21) No atender o apagar de forma injustificada estando de servicio el teléfono de empresa durante el periodo de la jornada laboral o de guardia en puestos de trabajo relacionados con la circulación o seguridad de los trenes.

22) La realización de comentarios despectivos, ofensivos o humillantes dirigidos a una persona por razón de su género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

23) La obstaculización de actuaciones de investigación interna relacionadas con denuncias de discriminación o acoso.

24) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 65. *Catálogo de faltas muy graves.*

Los incumplimientos de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves en los siguientes supuestos:

1) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

2) Ausencias al trabajo no justificadas por más de dos días durante el periodo de un mes.

3) Ausentarse del servicio sin haberse presentado el relevo o abandonar el puesto de trabajo, siempre que se comprometa la seguridad en la circulación o la regularidad de los trenes.

4) La incomparecencia del trabajador a su puesto de trabajo durante ocho días, sin alegar por escrito, ya directamente o por medio de otras personas, las causas no imputables a su voluntad que hayan motivado su falta de comparecencia.

5) La simulación de enfermedad o accidente por tiempo superior a la ausencia sin causa justificada de esta misma tipología de faltas.

6) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

7) Negarse injustificadamente a realizar un servicio o eludir realizarlo o efectuarlo sin la colaboración y eficacia que se precisan en los servicios de circulación ferroviaria.

8) Acciones u omisiones que introduzcan o contribuyan a la paralización del trabajo o servicio comprometiendo directa o indirectamente la seguridad en la circulación, continuidad o regularidad del servicio ferroviario.

9) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

10) Uso incorrecto o deficiente de los equipos de protección individual que conlleve riesgo para el trabajador o para terceros, así como la deficiente conservación y limpieza de los medios de prevención de riesgos de que le dote la empresa.

11) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

12) La condena firme dictada por los tribunales de justicia que suponga privación de libertad por hechos cometidos durante la prestación del servicio o fuera de él cuando dañe la imagen de la empresa.

13) El cohecho, soborno u otras actuaciones de naturaleza semejante.

14) Admitir regalos o remuneraciones por otorgar favores relacionados con el servicio, con abuso de confianza y perjuicio a los intereses de LogiRAIL o de sus clientes.

15) La ingesta de bebidas alcohólica, con tasas superiores a las reglamentariamente se establezcan en cada momento por la legislación de aplicación (actualmente Tasa de alcohol en aire espirado 0.05 miligramos por litro y Tasa de alcohol en sangre de 0.10 miligramos por litro.) o de estupefacientes, psicotrópicos o cualquier otra sustancia de efectos análogos, que perturben o disminuyan las facultades psicofísicas del trabajador, así como la negativa a realizar las pertinentes pruebas que se establezcan para la detección de posibles consumos.

16) En general las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores y las sanciones muy graves contempladas en la ley de 38/2015, de 29 de septiembre, del Sector Ferroviario que pudieran recaerle al trabajador.

17) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a terceras personas.

18) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.

19) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

20) Incumplimiento de las normas durante los tiempos de toma y deje sobre la conservación, manejo o adecuación de las instalaciones comprometiendo la seguridad en la circulación.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

21) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad, comprometiendo la seguridad en la circulación ferroviaria y/o en la prevención de riesgos laborales.

22) Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el servicio, por descuido o negligencia en el uso y conservación de máquinas, herramientas y utensilios que maneje el trabajador por razón de su trabajo, así como en otros bienes y efectos de LogiRAIL, sus clientes o de terceros.

23) Las imprudencias temerarias o negligencias manifiestas que afecten a la seguridad en el trabajo o la regularidad del servicio ferroviario.

24) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.

25) La agresión al personal de LogiRAIL o a sus clientes, cuando se produzcan lesiones o adquieran trascendencia en el desprestigio de LogiRAIL.

26) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

27) La desobediencia a órdenes dictadas por sus superiores cuando comprometa la seguridad laboral y/o seguridad y regularidad ferroviaria.

28) La reincidencia en tres (3) faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los tres años siguientes de producida aquella.

29) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

30) El acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a las personas que trabajan en LogiRAIL o a las personas con las que se relacionen en el marco de la actividad laboral.

31) El acoso sexual o verbal entendiéndose como conducta de carácter verbal o físico, encaminado a atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo no deseado por la víctima, afectando al respeto y a la dignidad de la persona.

32) El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos, correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.

33) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

34) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de LogiRAIL.

35) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

36) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de LogiRAIL ante sus clientes u otras entidades externas.

37) La cesión indebida a otras personas de billetes o de la tarjeta ferroviaria.

38) La utilización por otra persona de la tarjeta ferroviaria o billetes emitidos con esta, si el trabajador/a no avisó previamente del extravío o desaparición.

39) La falsedad en las declaraciones, presentadas a efectos de billetes y cualquier otra que tenga que establecer el trabajador/a, o la negativa a presentarlas o identificarse correctamente cuando viaje al amparo de la tarjeta ferroviaria.

40) Cualquier otra que la normativa general vigente o las administraciones consideren como faltas muy graves.

41) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional. *Plan de Movilidad Sostenible.*

Las partes manifiestan su compromiso con la promoción de una movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

En este sentido, las partes se comprometen a negociar el correspondiente Plan de Movilidad Sostenible cuando el mismo resulte legalmente exigible, atendiendo al número de personas trabajadoras del centro de trabajo, no reuniendo actualmente ninguno de los centros de trabajo de la empresa los requisitos que hacen exigible contar con dicho Plan.

No obstante, se hace constar que en la Empresa ya se han adaptado una serie de medidas que contribuyen al impulso de la movilidad sostenible:

– Para el personal adscrito a las actividades indirectas en relación con la circulación ferroviaria (oficinas, informática, etc.), de conformidad con lo previsto en el artículo 16.1 del presente Convenio Colectivo, existen horarios flexibles de inicio y finalización de la jornada laboral que permiten reducir desplazamientos en horas punta.

– Adicionalmente, la medida de trabajo a distancia contemplada en el artículo 18 del Convenio Colectivo, permitirá evitar desplazamientos de las personas que ocupen puestos con funciones compatibles con el trabajo a distancia durante los días de prestación de servicios en dicha modalidad.

– Igualmente, dentro del plan de retribución flexible vigente en la Empresa, todas las personas trabajadoras interesadas, pueden acceder a tarjetas de transporte tramitadas a través de una empresa emisora de vales de transporte en los términos previstos en el artículo 42.3.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio y del artículo 46 bis del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007 y normativa foral concordante.

Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en el artículo 49, sobre clasificación profesional y los artículos 50 a 56, definitorios de los distintos colectivos profesionales que conformarán la nueva estructura de clasificación profesional de LogiRAIL en el marco del III Convenio Colectivo, entrará en vigor una vez haya sido publicado el texto del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado». Hasta la publicación del presente texto, continuará vigente la clasificación profesional así como las tablas salariales vigentes, adjuntas como anexo II.

Que, una vez haya sido publicado el presente texto en el «Boletín Oficial del Estado», por parte de la Comisión Paritaria se procederá a la elaboración de una tabla de equivalencias entre los distintos colectivos profesionales, teniendo como finalidad la adaptación de los actuales colectivos profesionales del II Convenio Colectivo a la nueva realidad en materia de clasificación profesional y colectivos profesionales del presente texto.

Disposición final. *Efectos económicos.*

Los aspectos del presente Convenio Colectivo que tengan incidencia en los costes de personal o en la masa salarial entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Todo ello se entiende sin perjuicio de aquellas medidas cuya efectividad quede expresamente condicionada a desarrollos posteriores, acuerdos específicos o a la obtención de las preceptivas autorizaciones, que se regirán por lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación a las Sociedades Mercantiles Públicas y Estatales.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Clasificación funcional de LogiRAIL por colectivos profesionales (tabla por colectivo)

	Grupo profesional	Nivel
OPERACIONES.	TECNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES.	SUPERIOR.
		BASE.
	SUPERVISOR OPERACIONES.	PRINCIPAL.
		DE SECCIÓN.
	JEFE DE EQUIPO OPERACIONES.	ESPECIALISTA.
		BASE.
	ESPECIALISTA OPERACIONES DEL TREN.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.
OPERACIONES TRANVIARIAS.	TECNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES TRANVIARIAS.	ESPECIALISTA.
		BASE.
	SUPERVISOR OPERACIONES TRANVIARIAS.	PRINCIPAL.
		DE SECCIÓN.
	JEFE DE EQUIPO OPERACIONES TRANVIARIAS.	ESPECIALISTA.
		BASE.
	ESPECIALISTA EN OPERACIONES TRANVIARIAS.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.	TECNICO Y/O TITULADO EN ADMON Y GESTIÓN.	SUPERIOR.
		BASE.
	MANDO INTERMEDIO EN ADMON Y GESTIÓN.	PRINCIPAL.
		DE SECCIÓN.
	JEFE DE NEGOCIADO DE ADMON Y GESTIÓN.	ESPECIALISTA.
		BASE.
	OFICIAL ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

	Grupo profesional	Nivel
INFORMÁTICA Y CONSULTORIA.	RESPONSABLE DE TECNOLOGÍA.	SENIOR.
		BASE.
	ANALISTA.	SUPERIOR.
		SENIOR.
	ANALISTA TÉCNICO.	ESPECIALISTA.
		BASE.
	ANALISTA PROGRAMADOR/ OPERADOR TECNICO.	SENIOR.
		BASE.
	PROGRAMADOR/OPERADOR.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.
AGENTES DE GESTIÓN DIGITAL.	GESTOR DE EQUIPO.	SENIOR.
		JUNIOR.
	RESPONSABLE ESPECIALISTA TECNICO.	SENIOR.
		JUNIOR.
	ESPECIALISTA TECNICO.	ANALISTA.
		SENIOR.
		JUNIOR.
	SUPERVISOR DE EQUIPO DIGITAL.	SENIOR.
		JUNIOR.
	COORDINADOR/FORMADOR DE EQUIPO DIGITAL.	SENIOR.
		JUNIOR.
	AGENTE DIGITAL GESTIÓN DE CLIENTES.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

	Grupo profesional	Nivel
COMERCIAL.	TECNICO COMERCIAL Y/O TITULADO.	SUPERIOR.
		BASE.
	SUPERVISOR COMERCIAL Y/O GUIA.	SENIOR.
		JUNIOR.
	ENCARGADO COMERCIAL.	DELEGACIÓN.
		SECCIÓN.
	ESPECIALISTA EN OPERACIONES COMERCIALES.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.
HANDLING FERROVIARIO.	TECNICO Y/O TITULADO EN HADLING FERROVIARIO.	SUPERIOR.
		BASE.
	JEFE DE SERVICIO HANDLING FERROVIARIO.	SENIOR.
		JUNIOR.
	ENCARGADO HANDLING FERROVIARIO.	DE LÍNEA - COORDINADOR.
		DE TURNO.
	ESPECIALISTA EN HANDLING FERROVIARIO.	SENIOR.
		SUPERIOR.
		PRINCIPAL.
		BASE.
		AUXILIAR.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Tablas Salariales del año 2026

Colectivo Profesional Operaciones

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo Anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES.	SUPERIOR.	2.472,47	29.669,64			3.836,12				2.472,47	33.505,76
	BASE.	1.841,47	22.097,64			2.722,45				1.841,47	24.820,09
SUPERVISOR OPERACIONES.	PRINCIPAL.	2.153,89	25.846,68			2.695,82				2.153,89	28.542,50
	DE SECCIÓN.	1.864,00	22.368,00			2.451,48				1.864,00	24.819,48
JEFE DE EQUIPO OPERACIONES.	ESPECIALISTA.	1.360,68	16.328,16	9,49	2.325,30		1.360,68	2.721,36		1.554,46	21.374,82
	BASE.	1.321,15	15.853,80	9,49	2.325,30		1.321,15	2.642,30		1.514,93	20.821,40
ESPECIALISTA OPERACIONES DEL TREN.	SENIOR.	1.339,33	16.071,96	9,49	2.325,30		1.339,33	2.678,66		1.533,11	21.075,92
	SUPERIOR.	1.295,18	15.542,16	9,49	2.325,30		1.295,18	2.590,36		1.488,96	20.457,82
	PRINCIPAL.	1.245,55	14.946,60	9,49	2.325,30		1.245,55	2.491,10		1.439,33	19.763,00
	BASE.	1.209,37	14.512,44	9,49	2.325,30		1.209,37	2.418,74		1.403,15	19.256,48
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S, D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES.	SUPERIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		19,86
	BASE.	7,06			25,33	1,96			1,26		14,71
SUPERVISOR OPERACIONES.	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		16,91
	DE SECCIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		14,71
JEFE DE EQUIPO OPERACIONES.	ESPECIALISTA.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,67
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,34
ESPECIALISTA OPERACIONES DEL TREN.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,49
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,12
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	11,71
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	11,41
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	9,86

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Colectivo Profesional Operaciones Tranviarias 2026

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo Anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES TRANVIARIAS.	ESPECIALISTA.	2.522,12	30.265,44			3.913,15				2.522,12	34.178,59
	BASE.	1.980,55	23.766,60			2.795,86				1.980,55	26.562,46
SUPERVISOR OPERACIONES TRANVIARIAS.	PRINCIPAL.	2.292,98	27.515,76			2.757,96				2.292,98	30.273,72
	DE SECCIÓN.	2.003,08	24.036,96			2.516,77				2.003,08	26.553,73
JEFE DE EQUIPO OPERACIONES TRANVIARIAS.	ESPECIALISTA.	1.597,28	19.167,36	9,49	2.325,30		1.597,28	3.194,56		1.791,06	24.687,22
	BASE.	1.557,74	18.692,88	9,49	2.325,30		1.557,74	3.115,48		1.751,52	24.133,66
ESPECIALISTA EN OPERACIONES TRANVIARIAS.	SENIOR.	1.587,19	19.046,28	9,49	2.325,30		1.587,19	3.174,38		1.780,97	24.545,96
	SUPERIOR.	1.543,03	18.516,36	9,49	2.325,30		1.543,03	3.086,06		1.736,81	23.927,72
	PRINCIPAL.	1.493,40	17.920,80	9,49	2.325,30		1.493,40	2.986,80		1.687,18	23.232,90
	BASE.	1.457,23	17.486,76	9,49	2.325,30		1.457,23	2.914,46		1.651,01	22.726,52
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo Profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S, D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES TRANVIARIAS.	ESPECIALISTA.	7,06			25,33	1,96			1,26		20,25
	BASE.	7,06			25,33	1,96			1,26		15,74
SUPERVISOR OPERACIONES TRANVIARIAS.	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		17,94
	DE SECCIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		15,74
JEFE DE EQUIPO OPERACIONES TRANVIARIAS.	ESPECIALISTA.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	14,63
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	14,30
ESPECIALISTA EN OPERACIONES TRANVIARIAS.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	14,55
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	14,18
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	13,77
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	13,47
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	9,86

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+ Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Colectivo Profesional Administración y Gestión 2026

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo Anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN ADMON Y GESTIÓN.	SUPERIOR.	2.110,57	25.326,84			3.836,24				2.110,57	29.163,08
	BASE.	1.790,44	21.485,28			2.589,55				1.790,44	24.074,83
MANDO INTERMEDIO EN ADMON Y GESTIÓN.	PRINCIPAL.	1.957,50	23.490,00			2.570,28				1.957,50	26.060,28
	DE SECCIÓN.	1.805,66	21.667,92			2.400,61				1.805,66	24.068,53
JEFE DE NEGOCIADO DE ADMON Y GESTIÓN.	ESPECIALISTA.	1.398,89	16.786,68	9,49	2.325,30		1.398,89	2.797,78		1.592,67	21.909,76
	BASE.	1.344,85	16.138,20	9,49	2.325,30		1.344,85	2.689,70		1.538,63	21.153,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN.	SENIOR.	1.292,02	15.504,24	9,49	2.325,30		1.292,02	2.584,04		1.485,80	20.413,58
	SUPERIOR.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
	PRINCIPAL.	1.198,42	14.381,04	9,49	2.325,30		1.198,42	2.396,84		1.392,20	19.103,18
	BASE.	1.139,97	13.679,64	9,49	2.325,30		1.139,97	2.279,94		1.333,75	18.284,88
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5% sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo Profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S, D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN ADMON Y GESTIÓN.	SUPERIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		17,28
	BASE.	7,06			25,33	1,96			1,26		14,27
MANDO INTERMEDIO EN ADMON Y GESTIÓN.	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96			1,26		15,44
	DE SECCIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96			1,26		14,26
JEFE DE NEGOCIADO DE ADMON Y GESTIÓN.	ESPECIALISTA.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	12,98
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	12,54
OFICIAL ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	12,10
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	11,73
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	11,32
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	10,84
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26	9,75	9,86

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+ Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Colectivo Profesional Informatica y Consultoría 2026

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo Anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
RESPONSABLE DE TECNOLOGÍA.	SENIOR.	3.406,73	40.880,76			3.173,98				3.406,73	44.054,74
	BASE.	3.041,73	36.500,76			3.173,98				3.041,73	39.674,74
ANALISTA.	SUPERIOR.	2.730,13	32.761,56			2.686,68				2.730,13	35.448,24
	SENIOR.	2.418,68	29.024,16			2.686,68				2.418,68	31.710,84
ANALISTA TÉCNICO.	ESPECIALISTA.	2.378,53	28.542,36			1.861,50				2.378,53	30.403,86
	BASE.	1.939,02	23.268,24			1.551,14				1.939,02	24.819,38
ANALISTA PROGRAMADOR/OPERADOR TECNICO.	SENIOR.	1.398,89	16.786,68	9,49	2.325,30		1.398,89	2.797,78		1.592,67	21.909,76
	BASE.	1.344,85	16.138,20	9,49	2.325,30		1.344,85	2.689,70		1.538,63	21.153,20
PROGRAMADOR/OPERADOR.	SENIOR.	1.339,33	16.071,96	9,49	2.325,30		1.339,33	2.678,66		1.533,11	21.075,92
	SUPERIOR.	1.295,18	15.542,16	9,49	2.325,30		1.295,18	2.590,36		1.488,96	20.457,82
	PRINCIPAL.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
	BASE.	1.139,97	13.679,64	9,49	2.325,30		1.139,97	2.279,94		1.333,75	18.284,88
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5% sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo Profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S,D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
RESPONSABLE DE TECNOLOGÍA.	SENIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		26,11
	BASE.	7,06			25,33	1,96			1,26		23,51
ANALISTA.	SUPERIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		21,01
	SENIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		18,79
ANALISTA TÉCNICO.	ESPECIALISTA.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96			1,26		18,02
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96			1,26		14,71
ANALISTA PROGRAMADOR/OPERADOR TECNICO.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		12,98
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		12,54
PROGRAMADOR/OPERADOR.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		12,49
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		12,12
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		11,73
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		10,84
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		9,86

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+ Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Colectivo Profesional Agente Gestión Digital 2026

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo Anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
GESTOR DE EQUIPO.	SENIOR.	2.925,71	35.108,52			3.510,85				2.925,71	38.619,37
	JUNIOR.	2.652,44	31.829,28			2.664,62				2.652,44	34.493,90
RESPONSABLE ESPECIALISTA TECNICO.	SENIOR.	2.378,53	28.542,36			2.854,23				2.378,53	31.396,59
	JUNIOR.	2.132,91	25.594,92			2.559,50				2.132,91	28.154,42
ESPECIALISTA TECNICO.	ANALISTA.	1.695,36	20.344,32	9,49	2.325,30		1.695,36	3.390,72		1.889,14	26.060,34
	SENIOR.	1.344,85	16.138,20	9,49	2.325,30		1.344,85	2.689,70		1.538,63	21.153,20
	JUNIOR.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
SUPERVISOR DE EQUIPO DIGITAL.	SENIOR.	2.157,79	25.893,48			1.861,50				2.157,79	27.754,98
	JUNIOR.	1.939,02	23.268,24			1.551,14				1.939,02	24.819,38
COORDINADOR/FORMADOR DE EQUIPO DIGITAL.	SENIOR.	1.344,85	16.138,20	9,49	2.325,30		1.344,85	2.689,70		1.538,63	21.153,20
	JUNIOR.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
AGENTE DIGITAL GESTIÓN DE CLIENTES.	SENIOR.	1.287,29	15.447,48	9,49	2.325,30		1.287,29	2.574,58		1.481,07	20.347,36
	SUPERIOR.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
	PRINCIPAL.	1.198,42	14.381,04	9,49	2.325,30		1.198,42	2.396,84		1.392,20	19.103,18
	BASE.	1.139,97	13.679,64	9,49	2.325,30		1.139,97	2.279,94		1.333,75	18.284,88
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo Profesional	Nivel	Valores por dia				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S,D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
GESTOR DE EQUIPO.	SENIOR.	7,06				1,96			1,26		22,89
	JUNIOR.	7,06				1,96			1,26		20,44
RESPONSABLE ESPECIALISTA TECNICO.	SENIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		18,61
	JUNIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		16,68
ESPECIALISTA TECNICO.	ANALISTA.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		15,44
	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		12,54
	JUNIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96		12,19	1,26		11,73
SUPERVISOR DE EQUIPO DIGITAL.	SENIOR.	7,06				1,96		12,19	1,26		16,45
	JUNIOR.	7,06				1,96		12,19	1,26		14,71
COORDINADOR/FORMADOR DE EQUIPO DIGITAL.	SENIOR.	7,06				1,96		12,19	1,26		12,54
	JUNIOR.	7,06				1,96		12,19	1,26		11,73
AGENTE DIGITAL GESTIÓN DE CLIENTES.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01		1,96		12,19	1,26		12,06
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01		1,96		12,19	1,26		11,73
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01		1,96		12,19	1,26		11,32
	BASE.	7,06	6,01	6,01		1,96		12,19	1,26		10,84
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01		1,96		12,19	1,26		9,86

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+ Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

Colectivo Profesional Comercial 2026

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
TECNICO COMERCIAL Y/O TITULADO.	SUPERIOR.	2.419,88	29.038,56			3.846,93				2.419,88	32.885,49
	BASE.	1.830,44	21.965,28			3.226,43				1.830,44	25.191,71
SUPERVISOR COMERCIAL Y/O GUIA.	SENIOR.	2.326,80	27.921,60			2.664,62				2.326,80	30.586,22
	JUNIOR.	1.768,37	21.220,44			2.406,57				1.768,37	23.627,01
ENCARGADO COMERCIAL.	DELEGACIÓN.	1.398,89	16.786,68	9,49	2.325,30		1.398,89	2.797,78		1.592,67	21.909,76
	SECCIÓN.	1.344,85	16.138,20	9,49	2.325,30		1.344,85	2.689,70		1.538,63	21.153,20

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
ESPECIALISTA EN OPERACIONES COMERCIALES.	SENIOR.	1.292,02	15.504,24	9,49	2.325,30		1.292,02	2.584,04		1.485,80	20.413,58
	SUPERIOR.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
	PRINCIPAL.	1.198,42	14.381,04	9,49	2.325,30		1.198,42	2.396,84		1.392,20	19.103,18
	BASE.	1.139,97	13.679,64	9,49	2.325,30		1.139,97	2.279,94		1.333,75	18.284,88
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo Profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S, D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
TECNICO COMERCIAL Y/O TITULADO.	SUPERIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		19,49
	BASE.	7,06			25,33	1,96			1,26		14,93
SUPERVISOR COMERCIAL Y/O GUIA.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		18,13
	JUNIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		14,00
ENCARGADO COMERCIAL.	DELEGACIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,98
	SECCIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,54

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Grupo Profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S, D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
ESPECIALISTA EN OPERACIONES COMERCIALES.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,10
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	11,73
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	11,32
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	10,84
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	9,86

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+ Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Colectivo Profesional Handling Ferroviario 2026

Tabla de salarios ordinarios y sistema de fijo + variable con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

% de revisión: 1,50 %.

Grupo Profesional	Nivel	Sueldo/Comp. Fijo		Prima de Producc./ Asistencia		Comp. Variable	Pagas Extras		Comp. SMI	Total Retribuciones Maximas	
		Mensual – Euros	Anual – Euros	Valores por día – Euros	Máximo anual – Euros	Anual – Euros	Semestral – Euros	Anual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN HADLING FERROVIARIO.	SUPERIOR.	2.419,88	29.038,56			3.846,93				2.419,88	32.885,49
	BASE.	1.830,44	21.965,28			3.226,43				1.830,44	25.191,71
JEFE DE SERVICIO HANDLING FERROVIARIO.	SENIOR.	2.326,80	27.921,60			2.664,62				2.326,80	30.586,22
	JUNIOR.	1.768,37	21.220,44			2.406,57				1.768,37	23.627,01
ENCARGADO HANDLING FERROVIARIO.	DELEGACIÓN.	1.398,89	16.786,68	9,49	2.325,30		1.398,89	2.797,78		1.592,67	21.909,76
	SECCIÓN.	1.344,85	16.138,20	9,49	2.325,30		1.344,85	2.689,70		1.538,63	21.153,20
ESPECIALISTA EN HANDLING FERROVIARIO.	SENIOR.	1.292,02	15.504,24	9,49	2.325,30		1.292,02	2.584,04		1.485,80	20.413,58
	SUPERIOR.	1.247,87	14.974,44	9,49	2.325,30		1.247,87	2.495,74		1.441,65	19.795,48
	PRINCIPAL.	1.198,42	14.381,04	9,49	2.325,30		1.198,42	2.396,84		1.392,20	19.103,18
	BASE.	1.139,97	13.679,64	9,49	2.325,30		1.139,97	2.279,94		1.333,75	18.284,88
	AUXILIAR.	1.022,91	12.274,89	9,49	2.325,30		1.022,91	2.045,82	447,99	1.254,02	17.094,00

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Tabla de conceptos variables y fluctuantes mensuales con valores de revisión a 1 de enero de 2026 del 1,5 % sobre tablas del 31 de diciembre de 2025

Grupo Profesional	Nivel	Valores por día				Valores por hora					
		Jornada Partida – Euros	Mando y Función – Euros	Monitor y/o Formación – Euros	Guardia Pasiva – Euros	Nocturnidad – Euros	Presencia – Euros	Extras – Euros	Trab S, D y F – Euros	Toma y Deje – Euros	Complementarias – Euros
TECNICO Y/O TITULADO EN HADLING FERROVIARIO.	SUPERIOR.	7,06			25,33	1,96			1,26		19,49
	BASE.	7,06			25,33	1,96			1,26		14,93
JEFE DE SERVICIO HANDLING FERROVIARIO.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		18,13
	JUNIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75		1,26		14,00
ENCARGADO HANDLING FERROVIARIO.	DELEGACIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,98
	SECCIÓN.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,54
ESPECIALISTA EN HANDLING FERROVIARIO.	SENIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	12,10
	SUPERIOR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	11,73
	PRINCIPAL.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	11,32
	BASE.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	10,84
	AUXILIAR.	7,06	6,01	6,01	25,33	1,96	9,75	12,19	1,26	9,75	9,86

Tabla de retribuciones no salariales con valores de revisión a 1 de enero de 2022 (se mantienen valores conforme a tablas del 31 de diciembre de 2020)

Concepto	Kilometraje – Euros/Km	Comida – Euros/comida	Cena – Euros/cena	Comida+Cena – Euros/dia	Pernoctación – Euros/noche	Dieta Completa – Euros/dia
Valor por unidad.	0,26	10,46	10,46	22,50	43,97	66,47

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO III

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Introducción y declaración de principios.

LogiRAIL, S.M.E., SA, como empresa pública comprometida con los principios de igualdad, dignidad, diversidad, inclusión y respeto a los derechos fundamentales, declara su firme compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación.

La Empresa reconoce la diversidad como un valor que contribuye al enriquecimiento de la organización y considera fundamental garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

LogiRAIL mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de discriminación, acoso o violencia por dichos motivos. En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier actuación, comportamiento, comentario, manifestación, decisión o práctica que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Este Protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de discriminación o acoso, garantizando un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Asimismo, LogiRAIL garantizará la tramitación diligente, objetiva y confidencial de todas las comunicaciones o denuncias que puedan formularse al amparo de este Protocolo, asegurando la protección de las personas afectadas y la ausencia de cualquier tipo de represalia contra quienes denuncien de buena fe o colaboren en los procedimientos de investigación.

Todas las personas que prestan servicios en la Entidad, cualquiera que sea su vínculo profesional, tienen el deber de respetar la dignidad y los derechos fundamentales de las demás personas y de contribuir activamente a la construcción de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.

Las conductas contrarias a estos principios podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran corresponder.

2. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo resulta de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

Igualmente se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, en caso de que exista el mismo, a proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Definiciones.

Para la correcta aplicación de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas definidas anteriormente. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores y garantías del procedimiento.

El procedimiento de actuación interno recogido en el presente Protocolo se regirá por los siguientes principios y garantías:

1. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que se realizarán sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan en el procedimiento de actuación.

2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

3. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

4. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.

5. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

6. Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

7. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa restituirá sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

8. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Procedimiento de actuación.

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de actuación. Dicho procedimiento se activará con la denuncia a una de estas conductas.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Fase I: Denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La citada denuncia se debe presentar a través del correo habilitado al efecto: protocolo.lgtbi@logirail.com o del canal SIDI de LogiRAIL desde donde se redirigirá al citado correo electrónico.

Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Para el supuesto en el que la denuncia no sea ratificada, se llevarán a cabo diligencias de investigación con la finalidad de determinar si procede adoptar alguna medida que contribuya a prevenir situaciones de acoso.

La denuncia deberá contener:

– Identidad de la persona de la víctima de la conducta de acoso y/o violencia, y de la persona denunciada. Asimismo, la persona denunciante deberá consignar su identidad en la denuncia o su deseo de realizar la denuncia de forma anónima.
– Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
– Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
– Identificación de posibles testigos.

Por parte de la Comisión Instructora se informará explícitamente, tanto a la víctima del acoso y/o violencia como a la persona denunciada, que tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

La Comisión Instructora estará compuesta por la persona responsable del área de relaciones laborales, la persona responsable del área de prevención de riesgos laborales y una persona de la representación legal de las personas trabajadoras designada por la Comisión Central de los Representantes legales de las personas trabajadoras prevista en el artículo 43 del III Convenio Colectivo de LogiRAIL.

Dicha Comisión Instructora designará una persona del área de relaciones laborales o del área de prevención de riesgos laborales para llevar a cabo las labores de instrucción del procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas de la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinara quién participara como persona instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

Fase II: Investigación.

Recibida la denuncia, con carácter previo a la apertura de una investigación formal, la Comisión Instructora podrá acordar motivadamente el archivo de la misma cuando, tras un análisis preliminar de la información aportada, se constate alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que los hechos descritos no guarden relación con situaciones de acoso contempladas en el presente Protocolo.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

b) Que los hechos relatados, aun considerándose ciertos, no puedan ser calificados como conductas constitutivas de acoso.

c) Que la denuncia carezca manifiestamente de fundamento o no aporte indicios mínimos que permitan apreciar la posible existencia de una situación de acoso.

d) Que resulte imposible la identificación de los hechos denunciados o de las personas presuntamente implicadas.

La decisión de archivo deberá ser motivada y notificada a la persona denunciante, indicando que dicha decisión no prejuzga la veracidad o falsedad de los hechos comunicados ni limita el ejercicio de otros derechos o acciones que pudieran corresponder.

En caso de que la denuncia no presente ninguna de las circunstancias anteriormente indicadas, recibida la misma, se iniciará la fase de investigación. La fase de investigación comenzará con una entrevista personal de la persona designada al efecto por la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de los tres días hábiles siguientes, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la presunta víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si los hechos denunciados son constitutivos de acoso.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas. De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación. Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde el día siguiente a la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, practica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la presunta víctima sea escuchada y apoyada en todo momento. Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora. Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

Concluida la fase de investigación, la Comisión elaborará un informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de Talento. Este Informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Fase III: Resolución.

La Dirección de Talento, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Fase IV: Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas y/o acciones aprobadas.

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es

Modelo denuncia protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Persona denunciante:	Nombre y apellidos: Anónima ☐
Presunta(s) víctima(s):	Nombre y apellidos:
Persona(s) denunciada(s):	Nombre y apellidos:
Descripción hechos denunciados: *(identificar tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas)*	
Pruebas aportadas: *(identificar, en su caso, la relación de pruebas que se adjuntan a la denuncia)*	
Testigos	Nombre y apellidos:

cve: BOE-A-2026-23364
Verificable en https://www.boe.es