



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.  
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

**Convenio o Acuerdo: TRACCION RAIL, S.A.U.**  
**Expediente: 41/01/0239/2026**  
**Fecha: 16/10/2026**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: JUAN MANUEL RUIZ CABET**  
**Código 41101542012026.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa TRACCIÓN RAIL, S.A.U. (código 41101542012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 05-10-2026 a 31-12-2029.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía, Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y del Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 190/2026, de 30 de julio.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-6ee6-0475-4318-4513-1c18-783a-a9d5-90e4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/10/2026 13:49 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.  
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.  
Delegación Territorial en Sevilla.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa TRACCIÓN RAIL, S.A.U. (código 41101542012026), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 05-10-2026 a 31-12-2029.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-6ee6-0475-4318-4513-1c18-783a-a9d5-90e4  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 16/10/2026 13:49 | NOTAS : F

## CONVENIO COLECTIVO TRACCIÓN RAIL, S.A.U.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### **Artículo 1. Legitimación de las partes negociadoras del convenio colectivo de Tracción Rail, S.A.**

Son firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, las personas designadas por la Dirección de la Empresa TRACCIÓN RAIL S.A.U., como parte empresarial y, de otra, las personas designadas por el Comité de Empresa, como parte social, integrando ambas partes la Comisión Negociadora, las cuales se reconocen mutuamente su legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo de Empresa, conforme a lo previsto en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Conforme por las partes.

##### **Artículo 2. Ámbito personal y funcional.**

Las condiciones laborales pactadas en el presente convenio tendrán eficacia y serán de obligado cumplimiento a todas las personas trabajadoras vinculadas a la empresa Tracción Rail, con motivo de una relación laboral común, así como a cuantas personas trabajadoras se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

El personal de alta dirección, alto gobierno o consejo quedan excluidos del ámbito personal y funcional del presente convenio colectivo y su relación se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales.

Asimismo, queda exceptuado de la aplicación del presente convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, haya acordado sus condiciones de trabajo, mediante pacto individual que expresamente le excluya del ámbito de aplicación de éste.

A estos efectos, las partes hacen constar expresamente que no resulta de aplicación a Tracción Rail Convenio Colectivo sectorial alguno.

##### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo de empresa se aplicará en el único centro de trabajo de la empresa, sito en Sevilla, y a las personas trabajadoras adscritas a dicho centro de trabajo y a los diferentes emplazamientos operativos existentes.

**Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma, salvo que en el propio articulado se indique una fecha distinta para una materia concreta, con independencia de la fecha de la publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2029 prorrogándose por periodos de un año natural, si no media denuncia expresa.

La denuncia del Convenio Colectivo se podrá efectuar por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, mediando escrito dirigido a la otra parte antes del último mes de vigencia del convenio.

Denunciado este Convenio Colectivo, la comisión negociadora del nuevo convenio deberá constituirse en el plazo máximo de un mes desde la finalización de la vigencia de este Convenio Colectivo.

Una vez denunciado el Convenio éste mantendrá su vigencia hasta la suscripción del que lo sustituya, excepto en aquellas materias o condiciones que, bien por su propia naturaleza o por una duración expresa de estas, hayan expirado a todos los efectos

Para la resolución de las discrepancias que puedan surgir durante la sustanciación de la negociación del nuevo convenio, las partes, de mutuo acuerdo podrán someterse a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**Artículo 5. Derecho supletorio.**

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes.

**Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, control y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

Su función es la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo del convenio colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por tres personas en representación de la parte empresarial, y por tres personas en representación de la sección sindical del Comité de Empresa.

Asesores/as: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichas personas que realicen funciones de asesoramiento serán designadas libremente por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada, indistintamente, por cualquiera de los miembros que la integra; y deberá resolver las cuestiones que le sean sometidas en el plazo de treinta días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias, para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo a que se refiere en el artículo 82, 3 E.T., adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán someter de mutuo acuerdo al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

Todo ello de conformidad en lo dispuesto en el artículo 85.3 e del E.T.

#### **Artículo 7. Vinculación.**

El contenido del convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún artículo del convenio, la propuesta de nueva redacción será llevada a la Comisión Negociadora, que decidirá en el plazo más breve posible y siempre dentro de los límites que marque la ley.

#### **Artículo 8. Límites de los conflictos.**

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

#### **Artículo 9. Compensación y absorción.**

##### **Compensación.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para las personas trabajadoras incluidas en el mismo.

Igualmente, las condiciones pactadas en el presente son compensables en su totalidad con cualesquiera otras que existieran con anterioridad por cualquier título, ello en el caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma clasificación se establecen en el presente Convenio. A título enunciativo indicamos: por contrato de trabajo, imperativo legal, criterio jurisprudencial y/o resolución administrativa y convenio colectivo.

##### **Absorción.**

Las disposiciones legales o convencionales futuras que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad sean considerados conceptos homogéneos o heterogéneos y cómputo anual superasen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

## **CAPÍTULO II**

### **Clasificación profesional y funciones**

#### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Grupo I. Técnicos/as, Grupo II. Personal Administrativo, Grupo III. Personal Ferroviario y Grupo IV Personal de Conducción.

#### **Grupo I. Técnicos/as.**

##### **1. Responsables**

Criterios generales: dirige, coordina y supervisa un área funcional o departamento de la Empresa (entre otras, Operaciones, Seguridad en la Circulación, Mantenimiento de Material Rodante, Formación, Calidad y Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales o Comercial). Lo hace con autonomía y responsabilidad sobre los resultados del área, siguiendo las directrices generales de la Dirección de la Empresa, de la que depende directamente. Tiene a su cargo personal técnico, administrativo, ferroviario y/o de conducción.

#### **Contenido funcional básico del puesto:**

Utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la Empresa ponga a su disposición en instalaciones propias o ajenas, y cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, así como los procedimientos y protocolos establecidos al efecto:

- Planificará, organizará, dirigirá y controlará las actividades del área a su cargo, fijando objetivos, prioridades y recursos, y responderá del cumplimiento de los mismos ante la Dirección de la Empresa.
- Dirigirá y coordinará al personal adscrito a su área. Asignará funciones y cargas de trabajo, supervisará su correcta ejecución y participará en la selección, evaluación, formación y desarrollo profesional de dicho personal.

– Velará por el cumplimiento, en su ámbito de responsabilidad, de la normativa ferroviaria vigente y del Sistema de Gestión de Seguridad de la Empresa. En su caso, ejercerá las funciones que dicho sistema le atribuya.

– Elaborará, implantará, revisará y mantendrá actualizados los procedimientos, instrucciones y protocolos de su área. Propondrá las medidas de mejora, eficiencia y seguridad que estime oportunas.

– Dirigirá o participará en la investigación de accidentes, incidentes e incidencias relacionados con su área. Propondrá y hará seguimiento de las medidas correctoras.

– Elaborará y controlará el presupuesto de su área. Participará en la planificación económica, operativa y comercial de la Empresa.

– Será interlocutor de la Empresa, en el ámbito de su área, ante clientes, proveedores, administradores de infraestructuras, la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y demás organismos y entidades.

– Cumplirá y hará cumplir las normas y procedimientos de los Sistemas de Gestión implantados por Tracción Rail, S.A.U.

– Podrá realizar las funciones propias del subgrupo de Técnico/a y, en su caso, las funciones de conducción u operación ferroviaria para las que esté habilitado, siempre que mantenga en vigor los títulos correspondientes.

Promoción: a Responsable, tras convocatoria de la Empresa y superación de las pruebas o del proceso de selección que se determinen, o por libre designación de la Dirección.

## 2. Técnicos

Criterios generales: Trabajos que suponen planificación y ejecución de actividades técnicas preferentemente para la operativa del día a día. Implantan proyectos ya definidos con variado grado de autonomía según la experiencia, conocimiento y nivel de importancia del mismo. Mantienen relaciones directas con el cliente y proporcionan asistencia. En ocasiones puede supervisar técnica u operativamente un grupo de personas trabajadoras a su cargo.

### Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos, y de cualquier otro tipo que la empresa ponga a su disposición en instalaciones propias o ajenas, cumpliendo las normas

técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto:

- Podrá tener a su cargo la instrucción, formación y vigilancia de la correcta ejecución del servicio por el personal operativo de conducción, realizando las comprobaciones necesarias respecto al estado del servicio y funcionamiento correcto de los vehículos ferroviarios.
- Realizarán viajes de acompañamiento de vehículos ferroviarios, así como la ejecución sobre la marcha de todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios y/o vehículos auxiliares.
- Gestionarán, diseñarán, coordinarán, desarrollarán e impartirán las acciones de formación continua teórica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructuras), realizando para ello el seguimiento de actividad de los y las maquinistas (acompañamientos) así como la instrucción, vigilancia, cursos, adaptaciones, asesoramientos, campañas y acciones necesarias.
- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Planificarán, programarán y asignarán los servicios encomendados de los recursos tanto humanos como materiales asignados, diseñando y ejecutando el trazado de los turnos de personal y material y proponiendo medidas de mejoras y eficiencia de los mismos.
- Realizarán la programación y la supervisión de las acciones de mantenimiento, visita y reparación de los vehículos ferroviarios y del material remolcado.
- Realizarán las acciones necesarias que coadyuven a corregir pautas de riesgo en la conducción, pudiendo adoptar las medidas necesarias que garanticen la prestación del servicio con los niveles de seguridad establecido.
- Podrá realizar funciones esporádicas de conducción de trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su título de conducción B, no ejerciendo en esto último como titular del tren.
- Realizarán las tareas de tipo administrativo, comerciales, organizativas, de informática y en general, las específicas de puestos de oficina.
- Realizarán funciones en el ámbito de los Sistemas de Gestión implantados por Tracción Rail, S.A.U.

#### **Grupo II. Personal Administrativo.**

El personal de administración se compone de los siguientes subgrupos:

**1. Responsable de Administración.****Contenido funcional básico del puesto:**

- Se responsabiliza de la correcta aplicación de las normas y procedimientos administrativos en todos los órganos estructurales en los que se desarrolle la empresa.
- Custodia y mantiene en perfecto estado de conservación la documentación administrativa.
- Cumple y hace cumplir las normas y procedimientos de los Sistemas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Vial, Prevención y Detección de Hechos Delictivos y Seguridad y Privacidad de la Información.
- Controla y supervisa los aspectos relacionados con la contabilidad, Fiscalidad, Facturación, Inventarios, Presupuestos, Seguros y Vales.

**2. Administrativo/a:****Contenido funcional básico del puesto:**

Bajo supervisión continua del Responsable de Administración, lleva a cabo las tareas administrativas relacionadas con la contabilidad, facturación, control del personal, mecanizando toda la información necesaria en los Sistemas de Información establecidos.

**Grupo III. Personal Ferroviario**

Personal que desempeña funciones relacionadas con la seguridad en la circulación ferroviaria, conforme a lo establecido en la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, o la normativa vigente en el momento de su aplicación y que requiere de las correspondientes habilitaciones, certificados o licencias expedidas por las autoridades competentes.

Todas las funciones se realizarán utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la Empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos laborales, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos.

Además, también se recoge la labor de impartir la formación específica del Área funcional a los trabajadores/as de la misma o susceptibles de adscribirse a ella para cuya impartición le capacite el desempeño de su actividad y por los cursos de Formación realizados.

### 1. Operador de Maquinaria de Infraestructura (OMI)

Dentro de sus funciones se recogen el desplazamiento, manejo y guiado del material rodante auxiliar específicamente habilitado para realizar trabajos en la infraestructura ferroviaria, incluyendo maquinaria de vía, vehículos de socorro y vehículos automóviles adaptados para circular por las vías y colaborar en los trabajos de infraestructura cuando sea necesario.

Además, podrá realizar las comprobaciones previas del estado de la maquinaria mediante la aplicación los procedimientos de seguridad en el manejo de equipos y la realización operaciones de mantenimiento básico de la maquinaria asignada.

### 2. Piloto de Seguridad (PS)

Realizará las funciones de vigilancia de la infraestructura y protección de los trabajos sobre la misma en relación con la seguridad en la circulación ferroviaria, así como la vigilancia de los pasos a nivel.

### 3. Encargado de Trabajos (ET)

Realizará las funciones correspondientes a actuaciones en vía bloqueada según se establece en la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación, controlará y, en su caso dirigirá, los trabajos que se lleven a cabo en la infraestructura ferroviaria o en sus proximidades, controlando a los pilotos de seguridad en la circulación en sus funciones de vigilancia de la infraestructura y protección de los trabajos sobre la misma en relación con la seguridad en la circulación.

### 4. Responsable de Circulación (RC)

Realizará funciones de dirigir la circulación de trenes y maniobras en una estación, o en un conjunto de estaciones, en las que esté operativo un sistema de control de tráfico centralizado, así como para ejercer todas aquellas funciones que la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación asigne al mismo y, además, para realizar todas las tareas para las que faculta la habilitación de auxiliar de circulación.

### 5. Auxiliar de Circulación (AC)

Realizará las funciones correspondientes, siguiendo las órdenes del responsable de circulación, de llevar a cabo determinadas tareas en las terminales y estaciones

ferroviarias, tales como el accionamiento de agujas y de las barreras de los pasos a nivel, la realización de maniobras y demás tareas complementarias.

#### **6. Auxiliar de Operaciones del Tren (AOT)**

Entre sus funciones, se recogen las labores de enganche, desenganche y acoplamiento de vehículos ferroviarios, colaborará en la realización de pruebas de frenado y efectuará la colocación y retirada de las señales de cola de los trenes. También podrá realizar, a las órdenes del responsable de circulación y cuando disponga de la formación requerida y así conste en su habilitación, todas las operaciones que conlleva la realización de maniobras, excepto el manejo de los vehículos de maniobras. La habilitación de auxiliar de operaciones del tren con alcance de maniobras también faculta a la realización de las labores del auxiliar de cabina.

#### **7. Responsable de Operaciones de Carga (ROC)**

Sus funciones son realizar las funciones de supervisión, dirección y, en su caso, ejecución de 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, que permitan asegurar que se realizan de conformidad con la normativa ferroviaria y los procedimientos de las empresas cargadora y ferroviaria.

#### **8. Operador de Vehículo de Maniobras (OVM)**

Sus funciones son realizar, dentro del límite de la denominada zona de maniobras de las terminales de mercancías 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.

#### **9. Auxiliar de Cabina (ACB)**

Sus funciones son colaborar con el maquinista en la identificación y el cumplimiento de las órdenes de las señales y demás prescripciones de circulación que le afecten, así como la utilización del freno de emergencia e inmovilización del vehículo en casos de emergencia.

**Grupo IV. Personal de conducción.**

Las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de Conducción se clasifican en Mando de Maquinistas y Personal Operativo y en categorías B y A en función de su licencia y certificados.

**CATEGORIA B**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo profesional deben poseer en vigor la Licencia y el Certificado de Conducción de categoría B, conforme a lo previsto en la Orden FOM/2872/2010.

**1) MANDO DE MAQUINISTAS**

Tendrá la función de Mando de Maquinistas la posición de “Jefe de Maquinistas” que se describe a continuación.

**Jefe de Maquinistas**

Contenido funcional básico del puesto:

- La organización, instrucción, formación y vigilancia de la adecuada realización del servicio asignado por el personal operativo de conducción.
- Realizar viajes de acompañamiento de trenes, supervisando la conducción y realizando cuantas pruebas consideren oportunas respecto de aparatos, materiales y utensilios.
- Gestionar, diseñar coordinar, e impartir las acciones de formación continua teórica y práctica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructura) del personal operativo de conducción.
- Colaborar en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Colaborar en la planificación, programación y asignación de los servicios encomendados de los recursos tanto humanos como materiales asignados, para la correcta prestación de los servicios de la empresa.
- Colaborar en la programación y la supervisión de las acciones de mantenimiento, visita y reparación de los vehículos ferroviarios y del material remolcado.
- Realizar las acciones necesarias que coadyuven a corregir pautas de riesgo en la conducción, pudiendo adoptar las medidas necesarias que garanticen la prestación del servicio con los niveles de seguridad establecidos.

- Realizar de manera ocasional la conducción de trenes para mantener el Certificado de Conducción y cubrir situaciones excepcionales.

## 2) PERSONAL OPERATIVO

Se clasifica dicho colectivo en:

1. Maquinista en prácticas B
2. Maquinista de Entrada B
3. Maquinista B
4. Maquinista Principal B

### 1. Maquinista en prácticas B

Pertenecen a esta categoría las personas trabajadoras que poseen en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios, y se encuentran realizando la formación correspondiente para la obtención de los certificados o habilitaciones de infraestructura y vehículos de categoría B.

En esta categoría profesional no está permitida la conducción de vehículos ferroviarios con fines comerciales, ni movimientos relacionados con la operación. La conducción de vehículos ferroviarios en esta categoría será con fines formativos y siempre bajo la supervisión y tutela de un Jefe de Maquinistas, Maquinista Principal B o Maquinista B,

**Promoción:** A Maquinista de entrada B, transcurridos como máximo 6 meses y tras haber superado las pruebas correspondientes al amparo de lo establecido en la normativa de aplicación.

### 2. Maquinista de Entrada B

Contenido funcional del puesto:

- Realizar las funciones inherentes a la conducción del tren y de vehículos necesarias para la explotación ferroviaria, conforme a la normativa vigente de seguridad ferroviaria y el sistema de gestión de seguridad de la empresa.
- Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren sin menoscabo de las responsabilidades conferidas a otros colectivos en el ámbito

comercial en cumplimiento de los procedimientos, manuales e instrucciones recogido en el Sistema de Gestión de Seguridad de la empresa ferroviaria.

- Tendrá actuación inmediata ante anomalías, averías, incidencias de vía, señales, enclavamientos o comunicaciones, aplicando protocolos de protección del tren. Además, tendrá comunicación reglamentaria con el responsable de circulación conforme a los procedimientos operativos y adoptará las medidas de seguridad en situaciones degradadas, interrupciones del servicio o emergencias.
- En cuanto a la gestión de incidencias y emergencias, llevará a cabo las siguientes funciones:
  - Inmovilización segura del tren cuando proceda y aplicación del protocolo de protección del tren.
  - Participación en la resolución de incidencias: evacuación, incendio, fallo de tracción, problemas de frenado, obstrucción de vía, etc.
  - Comunicación de incidentes conforme a reglamento, preservando las pruebas para investigación.
- Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura a personal interno de la empresa, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad. Sin menoscabo de dar cumplimiento a lo establecido por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.
- Impartir la formación teórica y práctica en línea a personal externo a la empresa acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

**Promoción:** A Maquinista B tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista de Entrada durante 30 meses, mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea.

### 3. Maquinista B

Contenido funcional del puesto:

Además de las funciones correspondientes a Maquinista de entrada B, podrá:

- Realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como control y gestión del personal de conducción.

- Realizará labores de apoyo en la transmisión de procedimientos operativos, mejores prácticas y pautas de seguridad.
- Participar activamente en la aportación de información técnica para mejorar procedimientos, manuales operativos o análisis de incidencias.
- Podrá colaborar en inspecciones internas de seguridad.

**Promoción:** A Maquinista Principal B tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista B durante 30 meses y mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea.

#### 4. Maquinista Principal B

Contenido funcional del puesto: además del correspondiente a Maquinista B, podrá:

- Realizar las pruebas de material necesarias de los vehículos ferroviarios.
- Realizar viajes de acompañamiento, así como la ejecución durante la marcha de todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios y/o vehículos auxiliares.
- Participar colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Tutelar la formación de Maquinistas en todos los niveles.

**Promoción:** A Jefe de Maquinistas tras convocatoria de la empresa y superación de las pruebas que se determinen.

#### CATEGORIA A

Las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo profesional deben poseer en vigor la Licencia y el Certificado de Conducción de categoría A, conforme a lo previsto en la Orden FOM/2872/2010.

Se clasifica dicho colectivo en:

1. Maquinista en prácticas A
2. Maquinista A
3. Maquinista Principal A

#### 1. Maquinista en prácticas A

Pertenecen a esta categoría las personas trabajadoras que poseen en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios, y se encuentran realizando la formación correspondiente para la obtención de los certificados o habilitaciones de infraestructura y vehículos de categoría A.

En esta categoría profesional no está permitida la conducción de ningún tipo de vehículos ferroviarios con fines productivos, ni movimientos relacionados con la operación. La conducción de vehículos ferroviarios en esta categoría será con fines formativos y siempre bajo la supervisión y tutela de un Jefe de Maquinistas, Maquinista Principal A o Maquinista A.

**Promoción:** A Maquinista A, transcurridos como máximo 3 meses y tras haber superado las pruebas correspondientes al amparo de lo establecido en la normativa de aplicación.

## 2. Maquinista A

Contenido funcional de su puesto.

- Las mismas que el Maquinista B pero referidas a la conducción de vehículos y locomotoras de maniobra; trenes de trabajo a velocidad máxima de 60 km/h y en una distancia máxima de 140 km desde la base a la zona de trabajos y viceversa; vehículos ferroviarios empleados para el mantenimiento y construcción de la infraestructura ferroviaria; y locomotoras cuando éstas sean utilizadas para la realización de maniobras, conforme a la normativa vigente de seguridad ferroviaria y el sistema de gestión de seguridad de la empresa.

**Promoción:** A Maquinista Principal A tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista A durante 30 meses y mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados de categoría A (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea.

A Maquinista de Entrada B al obtener la Licencia y Certificados de la categoría B.

## 3. Maquinista Principal A

- Contenido funcional del puesto: Las mismas que el Maquinista Principal B pero referidas a la conducción de vehículos y locomotoras de maniobra; trenes de trabajo a velocidad máxima de 60 km/h y en una distancia máxima de 140 km desde la base a la zona de trabajos y viceversa; vehículos ferroviarios empleados para el mantenimiento y construcción de la infraestructura

ferroviaria; y locomotoras cuando éstas sean utilizadas para la realización de maniobras, conforme a la normativa vigente de seguridad ferroviaria y el sistema de gestión de seguridad de la empresa.

**Promoción:** A Maquinista de Entrada B al obtener la Licencia y Certificados de la categoría B.

#### **Disposición Transitoria**

La presente disposición transitoria será de aplicación a la entrada en vigor del presente convenio, a efectos de llevar a cabo la reclasificación de las distintas categorías afectadas, no siendo aplicable a futuro, sin perjuicio de lo dispuesto en esta disposición en cuanto al cómputo de la permanencia a efectos de promoción.

La presente disposición resultará de aplicación exclusivamente a las personas trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, ostenten la categoría de Maquinista L+D o Maquinista L, computándose a estos efectos la antigüedad en la empresa acreditada a la fecha de efectos de su reclasificación.

El personal que se incorpore al colectivo de conducción con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, ya sea de nuevo ingreso o procedente de otros grupos o categorías profesionales, será encuadrado en la categoría que corresponda conforme al artículo 10, sin que le resulte de aplicación la presente disposición.

El personal de conducción será reclasificado con efectos del 1 de junio de 2026 o, para quienes hubieran causado alta con posterioridad a dicha fecha, con efectos de su fecha de alta, en los siguientes términos:

- De Maquinista L+D a Maquinista Principal B, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa igual o superior a 60 meses.
- De Maquinista L+D a Maquinista B, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa igual o superior a 30 meses e inferior a 60 meses.
- De Maquinista L+D a Maquinista de Entrada B, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa superior a 6 meses e inferior a 30 meses.
- De Maquinista L+D a Maquinista en prácticas B, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa igual o inferior a 6 meses.
- De Maquinista L a Maquinista Principal A, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa igual o superior a 30 meses.
- De Maquinista L a Maquinista A, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa superior a 3 meses e inferior a 30 meses.

- De Maquinista L a Maquinista en prácticas A, todos los maquinistas con una antigüedad en la empresa igual o inferior a 3 meses.

A efectos de las promociones previstas en el artículo 10, al personal comprendido en esta disposición transitoria se le reconocerá como tiempo de permanencia en la categoría asignada el periodo que corresponda conforme a las siguientes reglas, tomando como referencia su antigüedad en la empresa en la fecha de efectos de la reclasificación:

a) A quienes sean reclasificados como Maquinista en prácticas B, Maquinista de Entrada B, Maquinista en prácticas A o Maquinista A se les reconocerá, como tiempo de permanencia en la categoría asignada, la totalidad de la antigüedad en la empresa acreditada en la fecha de efectos de su reclasificación.

b) A quienes sean reclasificados como Maquinista B se les reconocerá, como tiempo de permanencia en dicha categoría, la antigüedad en la empresa acreditada en la fecha de efectos de su reclasificación que exceda de treinta meses.

Al tiempo reconocido conforme a las reglas anteriores se añadirá el transcurrido desde la fecha de efectos de la reclasificación. Los posteriores cambios de categoría no reiniciarán el cómputo ni supondrán la pérdida del tiempo reconocido. Lo anterior no será de aplicación al paso de las categorías A a las categorías B por la obtención de la Licencia y Certificados de categoría B, en cuyo caso el tiempo de permanencia exigido para la promoción dentro de las categorías B se computará desde la fecha de dicho paso.

En consecuencia, para el personal comprendido en esta disposición transitoria, el requisito temporal para la promoción a Maquinista B se cumplirá al alcanzar treinta meses de antigüedad en la empresa; para la promoción a Maquinista Principal B, al alcanzar sesenta meses; y para la promoción a Maquinista Principal A, al alcanzar treinta meses.

El reconocimiento de antigüedad y el cumplimiento de estos plazos no eximirán de reunir los restantes requisitos de promoción establecidos en el artículo 10.

#### **Artículo 11.- Movilidad dentro del grupo profesional de pertenencia**

La movilidad funcional dentro de cada grupo no tendrá otras limitaciones legales que las establecidas en el Artículo 39 del ET.

### **CAPÍTULO III**

#### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 12. Jornada de trabajo.**

Como norma general, se establece un máximo de jornada de 1.736 horas en cómputo anual.

La anterior jornada equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 40 horas semanales

Se considerará jornada ordinaria de trabajo la prestación de servicios de lunes a domingo.

En aquellos centros donde por necesidad del servicio se trabaje en festivos, estos días serán: (i) bien compensados por otros días de descanso, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio (ii) o bien abonado de conformidad a lo acordado en este Convenio.

La determinación del sistema de compensación a través de descanso o salario se determinará por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

A efectos de determinar los festivos de cada persona trabajadora, se tomará como referencia el calendario de festivos de la capital de provincia correspondiente a la residencia de la persona trabajadora.

A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo no imputables a la misma y que no vengan derivadas de la responsabilidad de la gestión propia de la Empresa.

### **Artículo 13. Definición Horas Extraordinarias y Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, con los límites legales de jornadas diarias y de descansos semanales.

2. Las horas extraordinarias se abonarán de conformidad a lo previsto en las Tablas Salariales, no pudiendo superar el límite establecido de 80 horas anuales por personas trabajadora.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (causas de fuerza mayor), sin perjuicio de su compensación como el resto de las horas extraordinarias.

Horas extraordinarias de fuerza mayor:

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor las trabajadas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. A este respecto,

merecerán tal calificación, como situaciones especiales, entre otras, las motivadas por las siguientes causas:

**1. Incidencias graves de infraestructura**

- Fallo súbito en enclavamientos o sistemas de señalización que afecten a la circulación.
- Interrupción del tráfico por avería imprevista de desvíos o agujas.
- Hundimientos o desprendimientos de plataforma, taludes o túneles.
- Rotura inesperada de aparatos de vía (juntas aislantes, traviesas críticas, aparatos de dilatación).

**2. Incidencias técnicas en material rodante**

- Averías graves e imprevisibles en locomotoras o trenes que obliguen a intervenir inmediatamente (frenos, tracción, enganche, sistemas embarcados de seguridad).
- Inmovilización de trenes en línea por fallo técnico crítico con necesidad urgente de rescate o asistencia.
- Escape de mercancías peligrosas o riesgo ambiental.

**3. Situaciones operativas urgentes**

- Necesidad de remolcar, evacuar o apartar trenes averiados que impidan el tráfico.
- Interrupciones de servicio que requieran reorganizar personal para garantizar la continuidad operativa básica.
- Necesidad de atender tráficos esenciales en caso de fallos del sistema (p. ej. comunicaciones, energía, enclavamientos).

**4. Riesgos para la seguridad**

- Aparición de obstáculos en la vía (árboles caídos, vehículos, mercancías desplazadas, animales de gran tamaño).
- Activación de protocolos de emergencia por amenazas a la seguridad (paquetes sospechosos, sabotajes).
- Incendios en proximidad a la infraestructura ferroviaria.

**5. Condiciones climáticas adversas extremas**

- Rachas de viento que obliguen a cortar líneas.
- Acumulación súbita de nieve o hielo que impida la circulación.
- Lluvias torrenciales que provoquen balsas, arrastres o desbordamientos.
- Tormentas eléctricas que inutilicen señalización o catenaria

#### **6. Necesidades extraordinarias de protección y evacuación**

- Evacuación de viajeros tras incidente relevante.
- Acompañamiento obligatorio por normativa en situaciones degradadas.
- Refuerzo de personal para tareas críticas durante emergencias de Protección Civil.

#### **7. Fallos en sistemas básicos de operación**

- Caída inesperada de los sistemas de gestión del tráfico o de comunicaciones críticas.
- Caída súbita de tensión en subestaciones o transformación eléctrica que impida el funcionamiento de trenes.
- Averías graves en sistemas de energía auxiliar.

Todo ello, sin perjuicio de que pudieran existir otros supuestos legales en los que se encuadre la situación de fuerza mayor.

#### **Artículo 14. Personal de conducción: jornadas y descansos**

Jornada:

La jornada de trabajo efectivo anual queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo como sigue:

- Para el año 2026: 215 jornadas.
- Y a partir del año 2027: 213 jornadas

La jornada ordinaria de trabajo se establece en 40 horas, para ciclos de trabajo de cinco días, o la que, en su caso, se establezca en el Estatuto de los Trabajadores. El exceso sobre la jornada del ciclo se compensará como horas extraordinarias.

La jornada ordinaria diaria de trabajo se establece en ocho horas. En el caso de que concurran tiempo de espera y/o viajeros, se podrá ampliar dicha jornada por el tiempo de la espera y/o viajero, sin que pueda exceder en total de 10 horas. Tendrán la consideración de horas de mayor dedicación el tiempo que exceda de la octava hora.

En el centro de trabajo o residencia la jornada se inicia con la presentación de la persona trabajadora en el lugar designado.

Fuera del centro de trabajo o residencia de la persona trabajadora, la jornada de trabajo se inicia y finaliza en el momento de salida o llegada del hotel asignado por la empresa, para el descanso de la persona trabajadora, siempre y cuando, el tiempo de desplazamiento al lugar de destino de trabajo sea razonable conforme: al medio de

transporte fijado por la empresa y la distancia desde el hotel hasta el lugar de trabajo (o viceversa).

En el caso que la presentación o la finalización sea en lugar diferente al que inició la jornada, la empresa facilitará el medio de desplazamiento desde y/o hasta ese lugar donde inició la jornada.

En Residencia, siempre que el inicio o la finalización de la jornada de trabajo sea entre las 23:00 horas y las 06:30 horas se facilitará el transporte desde y al domicilio de la persona trabajadora.

#### **Límites de tiempo de conducción**

Se considerará tiempo de conducción la duración de la actividad durante la cual el/la maquinista es responsable de la conducción de un vehículo ferroviario, con la exclusión del tiempo previsto para la toma y el deje de servicio del vehículo. Incluye la realización de maniobras que lleven asociado el manejo del vehículo ferroviario en movimiento. También se computarán como tiempo de conducción las interrupciones en las que el maquinista permanece como responsable del vehículo a efectos de conducción, es decir, con atención a la circulación ferroviaria.

Se establecen los siguientes límites de tiempos de conducción:

- El tiempo máximo de conducción continuada será de 6 horas.  
El tiempo máximo de conducción diaria será de 9 horas.

El cómputo del tiempo máximo de conducción se realizará por periodos de 24 horas. Este período se iniciará con el comienzo de la actividad de conducción y finalizará cuando se disfrute de forma continuada y completa del descanso mínimo establecido en el presente convenio.

La conducción continuada sólo se considerará interrumpida cuando se disfrute de una pausa de al menos 45 minutos, en la que el/la maquinista no será responsable del tren a efectos de circulación, ni podrá ser requerido para la realización de ningún tipo de servicio, actividad o control aleatorio de alcohol o drogas.

En la planificación de las circulaciones, la Empresa incluirá en qué punto del itinerario se prevé la realización del descanso de, al menos, 45 minutos, acotándolo con la hora de inicio y finalización en función del horario planificado del tren. Siempre que sea posible, se procurará que el lugar de la pausa disponga de instalaciones adecuadas para permitir el descanso. De no ser posible la pausa en el horario programado o surgir circunstancias imprevistas, la empresa, a través de su centro de gestión y en comunicación con el administrador de infraestructuras, acordará con el maquinista

dónde y cómo realizar el descanso sin exceder los tiempos máximos de conducción. Esta pausa no computará como periodo de conducción.

### **Cuadros de descansos y de servicios**

La Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán, en función de la distribución de las cargas de trabajo, los cuadros de descansos y de servicios.

#### **1. Cuadro de descansos.**

Constará con carácter general de los días de servicio, los días festivos, descansos semanales y los fines de semana de descanso a lo largo del año, que deberá conocer la persona trabajadora antes del día 15 de diciembre del año anterior,

Los cuadros de descansos deberán respetar las normas recogidas en este convenio, con descansos rotativos y equitativos entre las personas trabajadoras.

Se establecerán los ciclos de forma que se garantice al menos el disfrute de dieciocho fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras.

El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente será de doce horas en la residencia y ocho fuera de ella.

Los descansos semanales establecidos en el cuadro de servicio deberán comprender los días naturales completos correspondientes a los mismos, incrementados en 14 horas de descanso diario mínimo.

No se darán nunca dos descansos diarios consecutivos fuera de la residencia, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa.

Los periodos de merma de descanso semanal o diario (entre ocho y nueve horas fuera de la residencia o entre doce y catorce horas en residencia) se compensará como merma de descanso.

No se considerará interrumpida la jornada si el descanso es inferior a ocho horas fuera de la residencia y a doce horas en residencia.

#### **2. Cuadro de servicios.**

Los cuadros de servicios se confeccionarán con sujeción a las reglas mínimas siguientes:

- Se prestará servicio un mínimo de 3 días seguidos.
- Se prestará servicio con carácter general 5 días seguidos como máximo.
- Se garantiza un mínimo de 2 días seguidos de descanso.

Además de los servicios a realizar, se deberá indicar la hora de inicio y finalización de los mismos.

La empresa dará a conocer a cada persona trabajadora su cuadro de servicios antes del día 20 del mes anterior. El cuadro de servicios podrá quedar afectado por situaciones operativas sobrevenidas y justificadas que serán necesarias atender respetando lo previsto en este convenio colectivo y la legalidad vigente.

#### **Guardias:**

Se define el Turno de guardia como el turno asignado a la persona trabajadora con horario definido destinado a cubrir las incidencias y necesidades que puedan suceder en el normal desarrollo del servicio que deberá estar previsto en su cuadro de servicio indicando hora de inicio y final.

Cuando la persona trabajadora en situación de guardia sea requerida para la realización de un servicio, la Empresa preverá la finalización de la jornada lo más próximo al horario que tenía previsto de finalización de jornada en la guardia.

La jornada total máxima del servicio de guardia no podrá superar las 12 horas, incluyendo, en su caso, el servicio que se haya tenido que atender.

Estos servicios se compensarán conforme a lo previsto en las tablas salariales del presente convenio colectivo

#### **Toma y deje del servicio.**

1. La toma y el deje corresponde al tiempo necesario para realizar las comprobaciones oportunas al iniciar o finalizar el servicio.
2. El tiempo mínimo asignado para la toma será de 60 minutos y de 30 minutos para el deje. Para los relevos al paso, el tiempo mínimo asignado, tanto para la toma como para el deje, serán de 15 minutos.

#### **Compensación por exceso de jornada**

La compensación por exceso de jornada (horas extras, de mayor dedicación y mermas de descanso) serán compensadas como sigue:

Horas Extraordinarias, de mayor dedicación y de mermas de descansos 1,5 minutos por cada minuto de exceso.

Cuando se complete una jornada de 8 horas se podrá disfrutar del descanso compensatorio de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora dentro del trimestre siguiente.

La persona trabajadora podrá sustituir el descanso compensatorio por su retribución económica al valor que corresponda según tablas.

#### **Estado de disponible sin servicio concreto asignado**

Es aquel servicio que no se encuentra concretado y que, por necesidades operativas y organizativas de la Empresa, se asignará a la persona trabajadora, previa aceptación por parte de la misma.

Esta situación no podrá exceder de 22 días al año para cada persona trabajadora del colectivo.

En cualquier caso, siempre se respetará la jornada máxima y los descansos legalmente establecidos.

Se deberá reflejar en el cuadro de servicios con la leyenda ED

#### **Artículo 15.- Distribución irregular de la jornada**

Para los demás colectivos, la empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año hasta el quince por ciento (15%) de la jornada de trabajo, de forma que ésta se incremente en aquellos períodos de máxima actividad en la Empresa y disminuya en aquellos otros en que sea conveniente.

El carácter irregular de la jornada descrito será fijado por la Dirección de la Empresa, con carácter general, a principio de cada año para atender la mayor demanda de trabajo en los períodos que así lo aconsejen y dará lugar a las modificaciones correspondientes de los cuadrantes de trabajo y descansos, turnos y horarios de los trabajadores adscritos a los departamentos afectados por una mayor actividad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá modificar los cuadrantes de turnos y los horarios si las necesidades de distribución irregular de la jornada se pusieran de manifiesto en cualquier momento del año.

La distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, dando conocimiento al trabajador con una antelación mínima de cinco días de la nueva distribución que resulte de aplicación.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo máximo de doce meses desde que se produzcan.

#### **Artículo 16. Vacaciones.**

Como norma general el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en el presente Convenio. En ningún caso la duración será inferior a 22 laborables, que comprenderán un mínimo de 30 días naturales.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año será proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa o en cada centro de trabajo. Las personas trabajadoras conocerán las fechas de disfrute que le correspondan con dos meses de antelación, al menos, al comienzo del disfrute. Se establece como fecha tope para su publicación el 31 de diciembre de cada año.

Los periodos vacacionales seguirán el siguiente esquema de quincenas que serán rotativas entre las personas trabajadoras de la dependencia:

|    | Verano                      | Invierno       |
|----|-----------------------------|----------------|
| V1 | 1.ª quincena de junio.      | Navidad.       |
| V2 | 2.ª quincena de junio.      | Enero.         |
| V3 | 1.ª quincena de julio.      | Octubre.       |
| V4 | 2.ª quincena de julio.      | Noviembre.     |
| V5 | 1.ª quincena de agosto.     | Febrero.       |
| V6 | 2.ª quincena de agosto.     | Marzo.         |
| V7 | 1.ª quincena de septiembre. | Marzo – Abril. |
| V8 | 2.ª quincena de septiembre. | Semana Santa.  |

Se fijará un calendario anual de vacaciones donde los bloques serán rotativos (quincenas pares y quincenas impares). El calendario de vacaciones se fijará en la empresa o centros de trabajo.

Ello sin perjuicio de otras distribuciones que se pacten entre empresa y personas trabajadoras,

**CAPÍTULO IV****Condiciones económicas****Artículo 17. Salario base.**

El salario base de los diferentes grupos profesionales y subgrupos que aparecen en el presente convenio, estará reflejado en la tabla salarial del mismo y su distribución se hará a lo largo de 14 pagas, de las cuales 2 tendrán el valor de extraordinarias y se abonarán en junio y diciembre.

**Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

La persona trabajadora tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre de los diferentes grupos y subgrupos que aparecen en el presente convenio estará reflejado en la tabla salarial del mismo, cuyo devengo será de carácter semestral (del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre).

**Artículo 19. Complemento mejora voluntaria compensable y absorbible.**

Todas aquellas cantidades salariales y extrasalariales, y conceptos retributivos que venían aplicándose antes de la vigencia del presente Convenio Colectivo, y que supongan una mejora sobre las condiciones económicas pactadas en el mismo, serán abonadas mediante el complemento mejora voluntaria, que será compensable y absorbible con cualquier otra cantidad y concepto, de naturaleza salarial o extrasalarial.

La absorción y compensación resultará de aplicación con independencia de la naturaleza del concepto sean homogéneos o heterogéneos.

Si como consecuencia de la nueva clasificación de categoría alguna persona trabajadora viera mermada su retribución fija, se compensará con un complemento ad personam por la diferencia entre lo que percibía y el nuevo salario fijo.

**Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

La cantidad acordada en concepto de nocturnidad se abona por hora de trabajo nocturno.

El valor de este plus será el reflejado en tablas salariales.

**Artículo 21. Plus Trabajo, Sábado, Domingo y Festivo**

La prestación de servicios en sábado, domingo o en festivo, se compensará con la percepción del Plus festivo por el importe que se señala en tablas salariales.

**Artículo 22. Plus de Trabajo Descanso**

Por necesidades del servicio la empresa podrá solicitar a una persona trabajadora para prestar servicio o realizar alguna actividad en su día de descanso. La aceptación del servicio será voluntaria.

La persona trabajadora en esta circunstancia percibirá el presente plus por cada día libre el importe que se señala en la Tabla Salarial. Adicionalmente, se compensará con un día libre que se determinará de mutuo acuerdo en el cuatrimestre siguiente.

**Artículo 23. Dietas Personal de Conducción**

Definición de Dietas: Es una cuantía económica, proporcionada a las personas trabajadoras por parte de la Empresa, con objeto de compensar sus gastos de manutención. Las dietas se generarán en el marco de la prestación de servicios.

Por la naturaleza de la prestación de servicios, se podrán generar:

- Media Dieta: Son las generadas o las que se devengan cuando la persona titular realiza un servicio sin pernoctar fuera de su residencia.
- Dieta: Son las generadas o las que se devengan cuando la persona titular realiza un servicio con pernocta fuera de su residencia, y en el que la empresa proporciona el hotel.

**Artículo 24. Política general en la gestión de viajes.**

a) Desplazamientos: se utilizará el transporte público colectivo siempre que sea posible por los horarios del mismo. Si no es posible, se podrá utilizar medios de transporte público individual para llegar a la toma del servicio y en el deje, si el medio de transporte público colectivo no asegura llegar al lugar de descanso dentro de la jornada de trabajo o cuando el descanso mínimo entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente no pudiera realizarse.

El uso de vehículos propios queda restringido como último recurso para realizar un desplazamiento y debe estar motivado por razones de fuerza mayor, tales como incidencia, nunca como medio habitual de transporte. Los gastos derivados del uso del vehículo propio se pagarán a razón de 0,26 €/km.

b) Hoteles: será competencia de la Empresa adjudicar y asignar los hoteles donde pernoctarán las personas trabajadoras, la categoría estándar será de 3 estrellas.

c) Billetes de tren/avión: será competencia de la Empresa el suministro y designación del medio de transporte, que serán entregados a la persona maquinista.

#### **Artículo 25. Gastos de viaje.**

Las dietas definidas en el artículo 22 compensan los costes en los que pudiese incurrir la persona trabajadora como consecuencia del desplazamiento, incluyendo, gastos de manutención.

De forma excepcional, previa autorización de la Empresa, y siempre que las necesidades de la prestación del servicio lo requieran, podrán abonarse gastos de viaje según la política de gastos de la Empresa. Se utilizará formato habilitado para el abono del mismo.

No se podrán acumular gastos y dietas de más de dos meses sin causa justificada.

### **CAPÍTULO V**

#### **Empleo**

#### **Artículo 26. Periodo de prueba.**

En los contratos de trabajo podrá establecerse un periodo de prueba según lo dispuesto para los grupos profesionales recogidos en el presente convenio.

Grupo I. Técnicos/as. Seis meses.

Grupo II. Personal Administrativo.

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| Responsable Administración. | Seis meses |
|-----------------------------|------------|

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| Personal Administrativo. | Tres meses |
|--------------------------|------------|

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| Grupo III. Personal Ferroviario / Operadores/as OVM | Tres meses |
|-----------------------------------------------------|------------|

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| Grupo IV. Personal de Conducción | Tres meses |
|----------------------------------|------------|

El periodo de prueba se interrumpirá durante la suspensión del contrato de trabajo motivada por cualquier causa, reanudándose su cómputo tras la finalización de la causa suspensiva.

#### **Artículo 27.- Preaviso.**

En caso de que la persona trabajadora desee extinguir su contrato de trabajo de forma voluntaria, y, aunque este haya tenido una duración inferior a un año, deberá comunicarlo a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos y en caso de incumplimiento total o parcial del periodo de preaviso la empresa deducirá de la liquidación el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido.

En el supuesto de contratos temporales de duración superior a un año, salvo los de interinidad, la empresa deberá preavisar a la finalización del contrato con quince días de antelación a la fecha de su extinción, debiendo en caso de incumplimiento abonar a la persona trabajadora el importe correspondiente a los días de preaviso incumplido.

#### **Artículo 28.- Mantenimiento Títulos de Conducción y Habilitaciones de Seguridad en la Circulación.**

A efectos de mantener vigente por parte de las personas trabajadoras los títulos de conducción y habilitaciones de seguridad en la circulación, estará supeditados a lo establecido Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la obtención de los títulos habilitantes que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad en la circulación, así como el régimen de los centros homologados de formación y de los de reconocimiento médico de dicho personal.

En caso de pérdida del título de conducción y habilitación de seguridad de conducción que le permite desempeñar las funciones del puesto de trabajo para el que fue contratado, la persona trabajadora será acoplada en otro puesto de trabajo, salvo que tal acoplamiento le suponga a la empresa una carga excesiva.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Vigilancia de la Salud**

#### **Artículo 29. Vigilancia de la Salud.**

La Empresa será la encargada de cumplir la normativa al efecto para poder garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras a través de personal sanitario cualificado, en especial a aquellas especialmente sensibles a determinados riesgos, o que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se garantizará el carácter voluntario en aquellas pruebas o reconocimientos médicos cuya aptitud psicofísica no sea obligatoria. En caso de requerir un control periódico establecido en disposiciones legales relacionadas con la actividad a desarrollar, se dispondrán dichos criterios de evaluación y control, a los que las personas trabajadoras vienen legalmente obligadas a colaborar y realizar.

En todos los casos, los datos y resultados garantizarán la protección de los datos personales respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora.

### **Artículo 30. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud**

Cuando la persona trabajadora sea declarada, por los servicios competentes, afecta a una incapacidad de carácter permanente, para la realización de las funciones inherentes a su categoría profesional, será acoplada en puesto de trabajo compatible con sus lesiones, salvo que la empresa demuestre que tal acoplamiento le supone una carga excesiva, en los términos legalmente establecidos.

Cuando la persona trabajadora, a criterio del servicio médico competente, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral, deberá ser acoplada en otro puesto u otros puestos disponibles y compatibles con la persona trabajadora, aplicándose las condiciones laborales inherentes a dicho puesto en todos sus términos, incluidos los económicos, garantizándose en todo caso la retribución fija de origen.

### **Artículo 31 Protección a la maternidad**

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente, la Empresa garantizará el cumplimiento de las posibles medidas recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la protección de la maternidad adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo en cada caso.

La compatibilidad con el puesto de trabajo principal o con una posible adaptación de este, incluyendo la realización de uno diferente, será recogida en la evaluación de riesgos correspondiente. En caso de incompatibilidad en cualquiera de los supuestos anteriores, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Cuando una trabajadora del colectivo de conducción comunique a la empresa su estado de gestación, inmediatamente será dispensada de su desempeño en trenes y, se le asignarán otras funciones compatibles con su estado de gestación, sin merma de sus retribuciones.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

## **BENEFICIOS SOCIALES**

### **Artículo 32 Complemento de Empresa en situación de Incapacidad Temporal**

Durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social cubriendo la retribución salarial fija de la persona trabajadora hasta el 100 por 100 de la misma. El periodo de IT es computable para el devengo de las pagas extraordinaria.

### **Artículo 33 Protección Jurídica**

En los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, la empresa facilitará que el trabajador afectado pueda asignar su defensa a un abogado o abogada externo de su libre designación, asumiendo sus honorarios con cargo a la empresa o a la compañía aseguradora.

La empresa prestará, en su caso, la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador.

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

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

### **Artículo 34. Seguro por pérdida definitiva de licencia y certificado de conducción de categoría B.**

La Empresa con el fin de procurar el bienestar del colectivo de conducción, contratará un seguro por pérdida definitiva de la licencia de maquinista de cuya prima se hará cargo la Empresa en las condiciones y con los límites marcados para cada categoría, pudiendo la persona trabajadora previo acuerdo con la Empresa complementar el capital asegurado con los topes marcados en la póliza.

Cuantía límite por categoría a cargo de la Empresa:

- A. Limite por categoría

- a. Maquinista de Entrada: 60.000€
- b. Maquinistas 90.000€
- c. Maquinista Principal y Jefe de Maquinistas: 120.000€

**B. Condiciones:**

- a. La cuantía anteriormente establecida se abonará al 100% siempre que dicha pérdida definitiva de licencia lleve aparejada la extinción de la relación laboral.
- b. En el caso de que la Empresa tuviera alguna vacante y se le ofreciera una recolocación interna en las condiciones propuestas por la misma y el maquinista lo aceptase, se abonará el 50% de la cuantía correspondiente.
- c. Exclusiones a la cobertura cuando la pérdida definitiva de la licencia y certificado de conducción obedezca a un accidente por conducta dolosa, por conducir por los efectos de alcohol o drogas o por actos deliberados.

**Artículo 35. Seguro de vida**

La Empresa se obliga a mantener la contratación, a su cargo, de un Seguro de Vida, siendo beneficiarias todas las personas trabajadoras de la Empresa que hubieran superado el periodo de prueba correspondiente, con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento: por accidente de trabajo, enfermedad común o profesional o accidente de tráfico y por cualquier otra causa.
- Invalidez: por enfermedad y/o accidente que incapacite a la persona trabajadora de forma permanente, en grado parcial, total, absoluto y/o de gran invalidez, como aquellos casos en los que el afectado necesite la ayuda de terceras personas para el desarrollo de las actividades vitales.

El capital asegurado será el importe equivalente a 1,5 veces de la retribución fija bruta anual de la persona trabajadora a 1 de junio de cada año, o a fecha de la superación del periodo de prueba correspondiente si fuera anterior o posterior a dicha fecha de corte.

**Artículo 36. Seguro de Salud.**

La Empresa dentro de sus beneficios sociales dispone de una póliza colectiva contratada con iguala médica privada a la que se puede subscribir cualquier trabajador de la empresa, o familiar, a coste reducido.

## **CAPÍTULO VII**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 37. Cuestiones generales.**

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo y con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga un quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y el grado de reiteración.

#### **Artículo 38. Procedimiento sancionador.**

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora, con copia a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

En los supuestos de presunta comisión de faltas graves y muy graves se tramitará expediente disciplinario mediante la comunicación a la persona trabajadora de una carta en la que se le detallen los hechos o circunstancias que se le imputen, que dispondrá de cinco días laborales para contestar a dicha comunicación con las alegaciones que estime oportunas. Transcurrido dicho plazo, y haya emitido o no sus alegaciones la persona trabajadora, la Empresa comunicará, en su caso, la decisión adoptada.

Durante la tramitación del expediente disciplinario, la Empresa podrá hacer uso de la facultad de exonerar a la persona trabajadora de su obligación de trabajar y de asistir al centro o puesto de trabajo, con el mantenimiento de sus condiciones económicas y laborales.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa.

Tratándose de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa.

La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

### **Artículo 39. Faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes por un tiempo superior a 15 minutos.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como muy grave.
- e) La desatención o falta de corrección en el trato con las personas cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para sí misma, para el resto de plantilla o terceras personas.
- h) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes por un tiempo superior a 30 minutos.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, incluso las incluidas en el Sistema de Gestión de Seguridad de la Empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

d) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

e) El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, dentro y fuera de la jornada laboral.

f) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo para sí misma, para el resto de plantilla o terceras personas.

h) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

i) Incumplimiento de señales o normas de circulación dentro de las estaciones que incluye desde la señal de entrada hasta la señal de salida ambas inclusive.

### 3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada, por tiempo de más de 15 minutos, en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses o en veinte ocasiones durante seis meses.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) Falsificación de las dietas o cualquier otro justificante de gastos.

e) La realización de actividades durante el periodo de incapacidad temporal, que puedan retrasar o impedir la reincorporación al trabajo.

- f) La realización del puesto de trabajo que ocupa en la empresa o de cualquiera similar o equivalente durante el período de disfrute de cualquier tipo de excedencia-
- g) El quebrantamiento, la violación o la revelación de los secretos de obligada confidencialidad, de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- h) La embriaguez o consumo de drogas, dentro de la jornada laboral, aunque sea no habitual y no repercuta en el trabajo, así como introducir bebidas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento y seguridad legalmente establecidos en caso de huelga, siempre y cuando no forme parte integrante del comité de huelga.
- k) El acoso sexual, moral y de cualquier otra índole.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- m) Ofensas graves, verbales o físicas, cometidas contra las personas, en el centro de trabajo.
- n) Incumplimiento de señales o normas de circulación en plena vía.
- ñ) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo, y siempre que ello hubiere causado riesgo grave a la integridad de las personas o las cosas.
- o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- p) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- q) Ordenar la ejecución de trabajos que implique riesgo sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, así como no dotar a quienes deben efectuar aquellos trabajos de riesgo, de los correspondientes mecanismo, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo que se trate, habiendo sido advertidos de tal circunstancia.
- r) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- s) La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido objeto de 2 o más sanciones firmes en el periodo de 1 año.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita a las personas trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Empresa dará cuenta a los

representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- a) Las de hasta 7 días de suspensión de empleo y sueldo, en el plazo de 1 mes desde la notificación de la sanción.
- b) Las de 8 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, en el plazo de 2 meses desde la notificación de la sanción. En estos casos se puede fraccionar, tanto por decisión de la persona trabajadora sancionada como de la empresa, el cumplimiento en dos mitades, una en el primer mes y otra en el segundo mes.
- c) Las de 16 o más días de suspensión de empleo y sueldo: el cumplimiento se realizará de forma fraccionada, de 10 días en cada mes, comenzando en el primer mes desde la notificación, la última fracción será del resto pendiente.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo, conforme a los criterios anteriores.

Por acuerdo de la empresa y la persona trabajadora sancionada, se podrá determinar otros plazos y fracciones de cumplimiento.

Las situaciones de suspensión de contrato de trabajo interrumpirán el cumplimiento efectivo de dichas sanciones, que se reanudará con su reincorporación.

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad, de forma que exista un equilibrio entre conducta y sanción y no se incurra en duplicidad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

1. Por falta leve:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

3. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a noventa días.
- Despido disciplinario.

**Artículo 41. Prescripción de las sanciones.**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescribirán a los siguientes días:

- Las leves prescribirán a los diez días;
- Las graves prescribirán a los veinte días;
- Las muy graves prescribirán a los sesenta días.

La prescripción de las faltas comenzará a contar desde la fecha en que la dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

De las faltas y sanciones impuestas incorporadas al expediente de las personas trabajadoras, las faltas leves serán anuladas en el transcurso de un año, dos años en el caso de las faltas graves y tres años en caso de las faltas muy graves.

**CAPÍTULO VIII**

**Medidas para promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres**

**Protocolo de actuación frente a Situaciones LGTIFobia**

**Artículo 42. Cláusula de igualdad.**

Se respeta y se promueve la igualdad de trato y de oportunidades y para ello se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre personas.

No puede producirse discriminación alguna por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, condición social, política, sindical y religiosa en ninguno de los elementos integrantes de la relación laboral ni en el sistema, condiciones retributivas, condiciones personales o tipos de jornadas y contratos, incluida medidas para posible homogeneidad de las personas trabajadoras.

**Artículo 43. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.**

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente Capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la Empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en el centro de trabajo, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos.

**Artículo 44. Parejas de Hecho**

Todas las personas afectadas por el ámbito personal del Convenio colectivo que constituyan parejas de hecho, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y acrediten su inscripción en el

Registro Público de Uniones de hecho de los ámbitos autonómicos o municipales tendrán los mismos beneficios que los matrimonios.

**Artículo 45. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.**

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a adoptar procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe una persona trabajadora por parte de uno u otros, que se comportan con ella cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la Empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que una persona superior jerárquicamente aísla a una persona trabajadora, sometiéndola a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, la hostigada acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos conduce a diversas enfermedades.

La Empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la Empresa asume las siguientes obligaciones:

a) La Empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

## CAPÍTULO IX

### **Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para no aplicación de condiciones de trabajo**

#### **Disposición adicional única. Cláusula de armonización total de las condiciones acordadas.**

Ambas partes reconocen que no existe Convenio Colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación a Tracción Rail.

Es por ello por lo que se acuerdan los términos y condiciones del Convenio Colectivo como un todo global y de forma íntegra.

Con respecto a las condiciones económicas, con independencia de la denominación del concreto complemento, se acuerdan todas ellas en cómputo global. De forma y manera que, ante la eventualidad de que se acordara y publicara Convenio Colectivo de ámbito superior al presente, las condiciones acordadas se armonizarían sin que se incrementasen los emolumentos salariales en cómputo global.

**ANEXO I**

Tablas salariales acordadas. Los conceptos desarrollados se incluyen en la siguiente tabla. Todas las cuantías acordadas son en euros, y están expresadas en bruto.

**A) RETRIBUCION FIJA**

| <b>Grupo I. Técnicos</b>                 | <b>SUELDO BASE ANUAL</b> |
|------------------------------------------|--------------------------|
| Gerencia                                 | 40.000 €                 |
| Responsables                             | 30.000 €                 |
| Técnicos                                 | 25.000 €                 |
| <b>Grupo II. Personal Administrativo</b> |                          |
| Responsable de Administración            | 25.000 €                 |
| Administrativo                           | 22.000 €                 |
| <b>Grupo III. Personal Ferroviario</b>   |                          |
| Operador Maquinaria Infraestructura      | 24.000 €                 |
| Piloto de Seguridad                      | 24.000 €                 |
| Encargado de Trabajos                    | 24.000 €                 |
| Responsable de Circulación               | 24.000 €                 |
| Auxiliar de Circulación                  | 24.000 €                 |
| Auxiliar de Operaciones del Tren         | 24.000 €                 |
| Responsable de Operaciones de Carga      | 24.000 €                 |
| Operador de Vehículos de Maniobras       | 24.000 €                 |
| Auxiliar de Cabina                       | 24.000 €                 |
| <b>Grupo IV. Personal de Conducción</b>  |                          |
| Jefe de maquinistas                      | 45.000 €                 |
|                                          |                          |
| Maquinista en prácticas B                | 25.000 €                 |
| Maquinista de entrada B                  | 30.000 €                 |
| Maquinista B                             | 35.000 €                 |
| Maquinista principal B                   | 40.000 €                 |
|                                          |                          |
| Maquinista en prácticas A                | 25.000 €                 |
| Maquinista A                             | 27.000 €                 |
| Maquinista principal A                   | 30.000 €                 |

**B) Sistema de Retribución Variable /Bonus**

Implantación de un Sistema de Retribución Variable vinculado al cumplimiento de objetivos, definido para los distintos grupos y categorías profesionales.

Dicho sistema está condicionado al cumplimiento de los objetivos comunes establecidos para Grupo Azvi. No obstante, estos objetivos comunes no tendrían una participación directa ni una proporcionalidad específica en la cuantía económica de la retribución variable correspondiente.

La propuesta de Objetivos del SRTV, será desarrollada y consensuada con carácter anual, contemplando un planteamiento diferenciado para el personal de conducción que presta servicio, de forma exclusiva, en las UTE Exploradoras 1 y 2. Esta diferenciación responde a las particularidades de las funciones desarrolladas en dichas UTE y a la necesidad de orientar los objetivos al cumplimiento de los compromisos específicos establecidos en las mismas.

Adicionalmente, considerando que la influencia y relevancia de los objetivos corporativos y de los objetivos individuales debe variar en función del grupo profesional, se establece la siguiente distribución:

| Categorías                          | BONUS<br>MÁXIMO (%<br>SBA) | Ponderación (con base 100%) |                           |
|-------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
|                                     |                            | Objetivos TR                | Objetivos<br>Individuales |
| Grupo I. Técnicos                   |                            |                             |                           |
| Gerencia                            | 25%                        | 60%                         | 40%                       |
| Responsables                        | 20%                        | 60%                         | 40%                       |
| Técnicos                            | 15%                        | 50%                         | 50%                       |
| Grupo II. Personal Administrativo   |                            |                             |                           |
| Responsable de Administración       | 20%                        | 60%                         | 40%                       |
| Administrativo                      | 15%                        | 40%                         | 60%                       |
| Grupo III. Personal Ferroviario     |                            |                             |                           |
| Operador Maquinaria Infraestructura | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Piloto de Seguridad                 | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Encargado de Trabajos               | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Responsable de Circulación          | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Auxiliar de Circulación             | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Auxiliar de Operaciones del Tren    | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Responsable de Operaciones de Carga | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Operador de Vehículos de Maniobras  | 10%                        | 50%                         | 50%                       |
| Auxiliar de Cabina                  | 10%                        | 50%                         | 50%                       |

| <b>Grupo IV. Personal de Conducción</b> |     |     |     |
|-----------------------------------------|-----|-----|-----|
| Jefe de maquinistas                     | 10% | 50% | 50% |
| Maquinista en prácticas B               | 0%  | 50% | 50% |
| Maquinista de Entrada B                 | 5%  | 50% | 50% |
| Maquinista B                            | 10% | 50% | 50% |
| Maquinista Principal B                  | 10% | 50% | 50% |
| Maquinista en prácticas A               | 0%  | 50% | 50% |
| Maquinista A                            | 5%  | 50% | 50% |
| Maquinista Principal A                  | 10% | 50% | 50% |

### C) COMPLEMENTOS

#### GRUPOS III Y IV

| CONCEPTOS                | IMPORTE                   | UNIDAD |
|--------------------------|---------------------------|--------|
| NOCTURNIDAD              | 20 % SALARIO<br>BASE HORA | HORA   |
| MEDIA DIETA              | 35 €                      | UD.    |
| DIETA CON PERNOCTA       | 50 €                      | UD.    |
| PLUS GUARDIA             | 31,50 €                   | UD.    |
| PLUS TRABAJO EN FESTIVO  | 60 €                      | UD.    |
| PLUS TRABAJO EN DESCANSO | 100 €                     | UD.    |

### D) EXCESOS DE JORNADAS – PLUS DEDICACIÓN

|                                         | VALOR HORA |
|-----------------------------------------|------------|
| <b>Grupo III. Personal Ferroviario</b>  |            |
| Operador Maquinaria Infraestructura     | 16 €       |
| Piloto de Seguridad                     | 16 €       |
| Encargado de Trabajos                   | 16 €       |
| Responsable de Circulación              | 16 €       |
| Auxiliar de Circulación                 | 16 €       |
| Auxiliar de Operaciones del Tren        | 16 €       |
| Responsable de Operaciones de Carga     | 16 €       |
| Operador de Vehículos de Maniobras      | 16 €       |
| Auxiliar de Cabina                      | 16 €       |
| <b>Grupo IV. Personal de Conducción</b> |            |
| Jefe de maquinistas                     | 22 €       |
| Maquinista en prácticas B               | 15 €       |

|                           |      |
|---------------------------|------|
| Maquinista de entrada B   | 16 € |
| Maquinista B              | 18 € |
| Maquinista principal B    | 20 € |
| Maquinista en prácticas A | 15 € |
| Maquinista A              | 16 € |
| Maquinista principal A    | 17 € |

**Revisión salarial.**

Para el año 2026, se aplicarán los salarios que figuran en la Tablas Salariales del presente convenio.

Para el año 2027, se aplicará incremento del 1% sobre las tablas de 2026.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia pactada del convenio, es decir, 2028 y 2029, se acuerda una revisión salarial, con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, del porcentaje correspondiente al IPC real del año anterior.