



II

**CONVENIO
COLECTIVO**
logiRAIL

ÍNDICE

DISPOSICIÓN PRELIMINAR	- 3 -
CLÁUSULA 1. ^a OBJETO.....	- 3 -
CLÁUSULA 2. ^a FIRMANTES.....	- 3 -
CLÁUSULA 3. ^a ÁMBITO.....	- 3 -
CLÁUSULA 4. ^a VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	- 4 -
CLÁUSULA 5. ^a COMISIÓN PARITARIA.....	- 5 -
CLÁUSULA 6. ^a NORMAS SUPLETORIAS.....	- 6 -
CLÁUSULA 7. ^a TRATAMIENTO ECONÓMICO.....	- 6 -
CLAUSULA 8 ^a JORNADA LABORAL ORDINARIA	- 7 -
CLÁUSULA 9. ^a CONTRATACIÓN, INGRESOS, PROMOCIÓN Y CESES	- 9 -
CLÁUSULA 10. ^a MODALIDAD DE CONTRATOS.....	- 12 -
CLÁUSULA 11. ^a NORMATIVA LABORAL DE LOGIRAIL.....	- 13 -
CLÁUSULA 12. ^a CÓDIGO ÉTICO.....	- 14 -
CLÁUSULA 13. ^a LÍMITES A LOS CONFLICTOS.....	- 14 -
CLÁUSULA 14. ^a TRAMITACIÓN DEL CONVENIO.....	- 14 -
ANEXO I : TABLAS SALARIALES.....	- 15 -

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

En el texto del presente convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico (empleado, trabajador, etc.) para englobar a los trabajadores y trabajadoras sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, excepto cuando por motivo de su condición como mujer exclusivamente afecte a las trabajadoras, en cuyo caso se utilizará el genérico preciso (embarazada, trabajadora, etc).

Asimismo, en el presente convenio colectivo para mayor facilidad y comprensión de su contenido se reflejará Logirail o empresa cuando se refiera a la parte empresarial de Logirail Sociedad Mercantil Estatal, S.A.U.

CLÁUSULA 1.^a OBJETO.

El presente convenio colectivo de empresa tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Logirail y sus trabajadores.

CLÁUSULA 2.^a FIRMANTES.

Logirail por medio de sus apoderados o representantes.

En representación de los trabajadores de la citada empresa, la sección sindical de UGT que suma la mayoría entre los delegados de personal de la empresa Logirail.

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

CLÁUSULA 3.^a ÁMBITO.

3.1 Funcional.

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

3.2 Personal.

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

3.3 Territorial.

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

3.4 Temporal.

La duración y vigencia del presente convenio colectivo de empresa se extiende por tiempo de tres (3) años definidos desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive.

Por tanto, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 2019, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

3.5 Prórroga.

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

3.6 Denuncia: forma, tiempo y efectos.

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

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

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

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

Si denunciado el convenio colectivo de empresa, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese su vigencia, las partes podrán acordar en el seno de la Comisión Negociadora, la vigencia del contenido normativo, de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento, y concretamente lo concerniente a las sociedades mercantiles estatales, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio para el período que media, entre la fecha de terminación del convenio colectivo de empresa anterior y la entrada en vigor del nuevo. En cualquier caso, el periodo de ultraactividad no podrá superar el año de duración.

CLÁUSULA 4.^a VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

4.1 Entre lo pactado

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

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

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

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

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

4.2 Con lo pactado.

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

CLÁUSULA 5.^a COMISIÓN PARITARIA.

5.1 Composición

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación, desarrollo y aplicación de este convenio colectivo de empresa, se constituye, de común acuerdo por las partes firmantes del mismo, una Comisión Paritaria integrada por tres (3) representantes legales de los trabajadores y tres (3) representantes de la Dirección de la empresa. Uno de entre ellos hará las veces de secretario.

5.2 Petición de reuniones

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

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

5.3 Reuniones

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

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

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

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

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

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

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

5.5 Solución de conflictos de carácter colectivo

Las partes firmantes de este convenio colectivo de empresa acuerdan establecer procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de carácter colectivo, así como para cualquier discrepancia que pudiera surgir de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo de empresa. A tal fin, acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos (ASAC) vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio colectivo de empresa, los cuales surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio colectivo de empresa. Asimismo, las partes acuerdan someterse a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto colectivo no traspase el ámbito de una comunidad, autónoma.

CLÁUSULA 6.^a NORMAS SUPLETORIAS.

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

CLÁUSULA 7.^a TRATAMIENTO ECONÓMICO.

El tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado en cada uno de los ejercicios, si bien, en el 2019 será de aplicación lo previsto en el Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público y/o cualquier otra que regule sobre esta misma materia, para cada uno de los ejercicios económicos correspondientes a la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

Respetando lo regulado los máximos previstos y conceptos de aplicación indicados en cada momento en la legislación referenciada anteriormente y en base a ello, para el primer ejercicio de vigencia de este convenio colectivo, se establecen, con carácter general, las correspondientes Tablas Salariales del año 2019 del II Convenio Colectivo de LogiRAIL, las cuales se adjuntan como Anexo I. Dichas Tablas Salariales se distribuyen por colectivos profesionales y dentro de cada uno de ellos, por grupos profesionales, conceptos y niveles incluyendo todas las retribuciones que pueden percibir cada uno de ellos.

Asimismo, todas las condiciones de jornada laboral y económicas que se establecen en este texto normativo, sean o no de naturaleza salarial, tendrán siempre el carácter de absorbibles y son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo LogiRAIL, bien sea por imperativo legal y/o contrato individual o cualquiera otra causa.

En este sentido, a tenor del artículo 26.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o texto que lo sustituya, se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan a las previstas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, manteniéndose estrictamente como garantías económicas 'Ad Personam', hasta que dichas condiciones económicas también sean absorbidas, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales o del Convenio Colectivo de Empresa.

Revisión salarial ejercicio 2019

El incremento retributivo para el ejercicio 2019 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 será de la siguiente manera:

Incremento fijo de 2,25% a todos los conceptos salariales y extrasalariales, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2018, con efectos de 1 de enero de 2019.

Incremento adicional, además de la revisión de tablas anterior si el incremento del producto interior bruto (PIB) a precios constantes del 2018 alcanzara o superara el 2,5% se añadiría con efectos de 1 de julio de 2019 otro coma cero veinticinco por ciento (0,25% de incremento salarial).

Por el contrario, para un crecimiento del PIB inferior al 2,5% señalado anteriormente, el incremento para la revisión salarial, con efectos desde el 1 de julio de 2019, disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

PIB igual a 2,1: 2,30%.

PIB igual a 2,2: 2,35%

PIB igual a 2,3: 2,40%.

PIB igual a 2,4: 2,45%.

El porcentaje de incremento adicional que resulte en función del incremento del PIB anteriormente definido se incrementará a todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 con efectos desde el 1 de junio de 2019.

Además de lo anterior, y de acuerdo a lo previsto en el mencionado Real Decreto-Ley 24/2018 de 21 de diciembre, se solicitará autorización por parte de LogiRAIL a la autoridad competente de un incremento adicional del 0,30% de la masa salarial para entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o de la eficiencia y/o la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables. Siempre y cuando, previamente, a dicha solicitud exista superávit presupuestario para el ejercicio 2018 de LogiRAIL.

Si se autorizara el incremento adicional del porcentaje de la masa salarial mencionado, el reparto de estas cantidades, se trasladaría a las tablas salariales de acuerdo a lo que se establezca en el seno de la Comisión Paritaria que se reuniría de manera expresa para esta actualización salarial, si bien, los conceptos de reparto deberán ser coherentes con el objetivo para el que se hubiera concedido esta bolsa salarial indicados en el párrafo anterior.

Revisión salarial ejercicio 2020

El incremento retributivo para el ejercicio 2020 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 será de acuerdo a lo que prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado de aplicación para ese ejercicio y/o cualquier otra norma legal que sea de aplicación.

Revisión salarial ejercicio 2021

El incremento retributivo para el ejercicio 2021 con respecto a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020 será de acuerdo a lo que prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado de aplicación para ese ejercicio y/o cualquier otra norma legal que sea de aplicación.

CLAUSULA 8ª JORNADA LABORAL ORDINARIA

Las jornadas de trabajo efectivas anuales durante la vigencia del presente convenio colectivo que corresponde realizar a cada uno de los trabajadores de Logirail serán de doscientos veinticinco (225) días laborables por año. Si bien, la jornada ordinaria de trabajo a realizar en los referidos días laborables de forma común a todos los colectivos profesionales de Logirail se computará en cuantía



II CONVENIO COLECTIVO

CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

*logi*RAIL

anual de acuerdo a la normativa legal vigente de aplicación en materia de jornada en cada momento

a las sociedades mercantiles estatales y que, a fecha de hoy, en aplicación de la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta de la Ley 6/2018 supondrá un promedio semanal de 37,5 horas, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Todo ello, siempre que no afecte a los objetivos de estabilidad presupuestaria y regla de gasto prevista en dicha normativa.

Asimismo, y a mayor abundamiento, se indica que la aplicación de la mencionada Disposición Adicional se ha efectuado de forma masiva en la Administración en la misma línea señalada y dando cumplimiento al Acta de Conciliación del Conflicto Colectivo 339/2018 en los mismos términos y plazos que ha establecido el Grupo RENFE para esta regulación, es decir, mediante la reducción diaria de la jornada a efectuar.

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

En cualquier caso, para aquellos trabajadores relacionados directamente con las operaciones productivas que no puedan disfrutar los días 24 y/o 31 de diciembre se les concederá, según proceda, uno (1) o dos (2) días compensatorios, que disfrutarán de manera anexa e inmediatamente sucesiva a alguno de los dos periodos vacacionales anuales del año inmediatamente posterior.

La aplicación de la jornada anual en cómputo prevista en esta cláusula para el ejercicio 2019, teniendo en cuenta que su aplicación tiene efectos desde el 1 de enero de 2019, se llevará a cabo por parte de la Dirección de Logirail un ajuste de los cuadros de servicio que pudieran superar el volumen de horas en cómputo anual para que queden todos adaptados lo antes posible a la nueva situación, empezando desde el 01 de julio del presente año.

Con respecto a los tiempos de trabajo superiores a los citados en el punto anterior y que pudieran haber sido realizados entre el 01 de enero y el 31 de julio de 2019, se compensarán minorando las jornadas medias diarias durante la vigencia del II Convenio Colectivo de Logirail.

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

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

Para los colectivos profesionales de Logirail que realicen actividades indirectas en relación con la

circulación ferroviaria (oficinas, informática, etc), en su ordenación de horario se ajustará la reducción de jornada diaria de lunes a jueves ocho (8) horas diarias y los viernes seis (6) horas y siete (7) minutos de forma que permita el cumplimiento del cómputo de la jornada anual prevista en esta cláusula a la vez que poder disfrutar de tres(3) días laborables indivisiblemente junto al periodo vacacional en el calendario previsto al efecto.

CLÁUSULA 9.^a CONTRATACIÓN, INGRESOS, PROMOCIÓN Y CESES

9.1 Forma de contratación.

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

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

9.2 Comisión Técnica de Empleo y Movilidad.

Dada la singularidad de la especialización ferroviaria que no permite un automatismo en los procesos de captación y/o sustitución de los trabajadores que son necesarios para cubrir nuevas necesidades o remplazar a los que salen por los que entran, dado que para todos ellos se requiere largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones, es por lo que, ambas partes acuerdan como forma más adecuada para desarrollar las acciones empresariales que permitan la sostenibilidad de Logirail y crear las condiciones para el fomento del empleo en la misma, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad, la constitución de una Comisión Técnica de Empleo y Movilidad integrada por tres (3) representantes legales de los trabajadores (que serán los mismos que compongan la Comisión Central de los Representantes de los Trabajadores prevista en el artículo 46 de este convenio) y tres (3) representantes de la Dirección de la empresa. Uno de entre ellos, o tercero que se designe al efecto, hará las veces de secretario. En caso de que el secretario sea un tercero designado al efecto, no tendrá derecho de voto para la toma de decisiones en el seno de dicha Comisión.

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

9.2.1 Convocatoria y reuniones.

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

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

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

9.2.2 Competencias de la Comisión.

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

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Recibir información sobre las previsiones de Logirail para la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parciales y la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial. De igual modo a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez (10) días siguientes a que tuvieran lugar.
- c) Elaborar en su seno las ponencias técnicas sobre los sistemas de movilidad geográfica y funcional que sea necesario implantar en Logirail en función del grado de avance y desarrollo que vaya adquiriendo la empresa, con el fin de poder atender sus necesidades organizativas, siendo informado y consultado para ello sobre todas las decisiones de Logirail que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Llegando a emitir si fuese necesario informes con carácter previo sobre las siguientes cuestiones:
 - Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - Las reducciones de jornada.
 - El traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Los planes de formación profesional en la empresa.
- d) Estudiar las medidas de articulación de los procesos de conversión de empleo temporal en fijo, a través de las vías previstas en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se den las circunstancias identificando las áreas de estabilidad estructural en Logirail que lo permitan, aunque la actividad que soporte los contratos de duración determinada siga siendo en base a prestar distintos trabajos de obra o servicios y los mismos sean perfectamente individualizables entre sí, dentro de la actividad habitual de la misma, tanto por su contenido como por su limitación de tiempo. Para llevar a cabo la indicada conversión, además, habrá que estar a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento.
- e) Colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. Además de recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- f) Los miembros de esta Comisión observarán sigilo profesional en todo lo referente a información recibida respecto a los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer a esta Comisión y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la, empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

9.3 Ingreso y contratación.

- a) Es facultad exclusiva de Logirail la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.
- b) Toda falsedad en los datos profesionales, o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, experiencia, etc.) del aspirante, avalados por su declaración determinará la nulidad del contrato y por lo tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

- c) Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos los trabajadores que formen parte de la plantilla de la empresa en el momento de su inicio.
- d) Logirail facilitará a la representación legal de los trabajadores copia básica de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.
- e) Logirail exigirá en la formalización por escrito de los contratos laborables la realización de un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis (6) meses para los técnicos y/o titulados o puestos de responsabilidad, de tres (3) meses para el colectivo de mandos intermedios y cuadros técnicos y de dos (2) meses el resto de los trabajadores, excepto para los trabajadores de los niveles auxiliares, en cuyo caso la duración máxima será de un (1) mes. Tanto Logirail como los trabajadores están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto del mencionado periodo de prueba.
- f) Durante el período de prueba los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a grupo profesional o nivel y al puesto de trabajo que desempeñen, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso. El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.
- g) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

9.4 Promoción profesional.

- a) Conforme al artículo 24 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.
- b) En todo caso, los criterios de ascensos y promociones, serán comunes para los aspirantes al puesto de trabajo, con independencia del sexo de los aspirantes, debiendo la empresa en todo caso ajustar criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, todo ello de conformidad con lo regulado en el artículo 24.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De igual manera, se deberá respetar por parte de la empresa el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- c) Para la cobertura de vacantes se dará carácter prioritario al personal interno. A este fin, Logirail reconoce en favor de sus trabajadores un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes, siempre que estos obtengan al menos igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes externos a ingresar en la plantilla de la empresa.
- d) Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

9.5 Ceses.

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

En el supuesto de que el trabajador incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago de la correspondiente liquidación y finiquito las cantidades

resultantes de la parte proporcional correspondiente a los mencionados treinta (30) o quince (15) días naturales, según sea el caso, de los haberes salariales y extrasalariales (mensual, pagas extraordinarias, vacaciones, primas y variables del mes) que estuviesen devengados a la fecha en que cause baja en la empresa.

CLÁUSULA 10.^a MODALIDAD DE CONTRATOS.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

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

10.1 Contratos de duración determinada.

Los contratos de duración determinada se regularán por lo establecido en el Artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.

10.1.1 Contratos por obra o servicio determinado.

- a) La modalidad de contrato por obra o servicio determinado será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero en el marco de licitaciones que se adjudiquen a Logirail y/o contratación de servicios que le asigne su propio grupo empresarial RENFE, en su condición de recurso propio del mismo, para efectuar en ambos casos, procesos de actividades cuya ejecución en el tiempo es, de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización del servicio objeto del contrato rescisión o finalización de la vigencia del mismo.
- b) Los contratos por obra o servicio determinado tendrán, la misma duración que la campaña o servicio contratado por el cliente (tercero o empresa del grupo RENFE) con Logirail con el mismo límite previsto en el siguiente apartado, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que la campaña o servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil formalizado por el cliente de Logirail.

10.1.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores, con derecho a reserva de puesto trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

10.2 Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 75 por 100 de las retribuciones previstas para la categoría y nivel de comienzo previsto en el grupo profesional en que se encuadre la prestación de su relación laboral, durante el primer año y del 90 por 100 el segundo año de vigencia del contrato.

10.3 Contratos a tiempo parciales.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 11.^a NORMATIVA LABORAL DE LOGIRAIL.

Para una mayor comprensión del texto del presente II Convenio Colectivo se hace un compendio de todas las normas laborales que figuraban en el I Convenio Colectivo de Logirail y aquellas otras que se incorporan como fruto de la negociación de este se procede a la unificación en una única normativa laboral que se recoge como Anexo II del presente Convenio Colectivo con el objeto de poner a disposición de los gestores de la empresa y de los trabajadores en general de un instrumento que facilite su tarea habitual de consulta y aplicación de los preceptos laborales que rigen en Logirail, en virtud de los acuerdos alcanzados por la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa tanto en el presente II Convenio Colectivo como en el anterior y que se incorporan a dicha normativa laboral como únicos preceptos en vigor formando parte inseparable del mismo.

Dicha normativa laboral está estructurada en Títulos, Capítulos y artículos, de forma similar a la normativa laboral más común (Estatuto de los Trabajadores, etc).

CLÁUSULA 11.^a BIS SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN VIRTUD DE PROCESOS DE DESARROLLO POR LA LOGIRAIL DE NUEVOS SERVICIOS.

En los procesos de desarrollo de nuevos servicios por parte de LOGIRAIL que conlleven la subrogación de la plantilla adscrita a los mismos, dicho personal se regirá por lo dispuesto en la presente Cláusula. A tal efecto, se le remitirá escrito a cada trabajador notificándole que pasa a integrarse en la Empresa LOGIRAIL, con la indicación de la antigüedad reconocida en la Empresa.

1. Grupos profesionales: los trabajadores serán incorporados a los grupos profesionales regulados en los artículos 35 a 38 BIS del Anexo 11 del presente Convenio, atendiendo al contenido funcional propio de su actividad.

En el plazo de quince días desde que se produzca la incorporación, la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la adscripción de cada trabajador al grupo profesional que le corresponda.

2. Retribución y tablas salariales: aquellos trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales referidos en el apartado anterior percibirán la retribución establecida en los artículos 7 y 8 y en las correspondientes tablas salariales reguladas en el Anexo I del Convenio, vigentes en cada momento.

Para aquellos trabajadores incorporados cuya retribución global en cómputo anual sea superior a aquella que les correspondería por todos los conceptos previstos en los artículos 7 y 8 y en las correspondientes tablas salariales reguladas en el Anexo I del Convenio -vigentes en cada momento-, se creará un complemento personal, de naturaleza no absorbible ni compensable, en el que se incluirá la indicada diferencia retributiva.

3. Resto de condiciones: en lo que respecta al resto de condiciones de trabajo para los trabajadores incorporados, se les aplicarán las establecidas en el presente Convenio.

4. Procedimiento para dar cumplimiento efectivo de lo pactado en este artículo: las partes firmantes del Convenio se comprometen, en virtud de lo dispuesto en el artículo 44.4 ET, a que de forma inmediata a la efectividad de cada proceso de subrogación por el desarrollo de nuevos servicios, se firme un acuerdo colectivo específico para la aplicación del convenio de LOGIRAIL al personal afectado por la incorporación, en los términos y con el alcance previstos en la presente Cláusula.

CLÁUSULA 11.^a TER COMPROMISO EN CASO DE FUTURA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS.

En el supuesto de que se produzcan futuras adjudicaciones a terceras empresas de los servicios previamente asumidos por LOGIRAIL, ésta se compromete a llevar a cabo las gestiones necesarias con el fin de procurar que la empresa entrante se subrogue en la plantilla adscrita a la actividad externalizada.

CLÁUSULA 12.^a CÓDIGO ÉTICO.

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

CLÁUSULA 13.^a LÍMITES A LOS CONFLICTOS.

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

CLÁUSULA 14.^a TRAMITACIÓN DEL CONVENIO.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

COLECTIVO PROFESIONAL OPERACIONES

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS Y SISTEMA DE FIJO + VARIABLE 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO / COMP. FIJO		PRIMA DE PRODUCC. / ASISTENCIA		PRIMA MÁXIMO ANUAL	COMP. VARIABLE ANUAL	PAGAS EXTRAS		TOTAL RETRIBUCIONES MÁXIMAS	
		MENSUAL	ANUAL	LABORABLES TRABAJADOS	NATURALES DE VACACIONES			SEMESTRAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES	SUPERIOR	2.097,79 €	25.173,48 €				3.254,84 €			2.097,79 €	28.428,32 €
	BASE	1.562,40 €	18.748,80 €				2.309,86 €			1.562,40 €	21.058,66 €
SUPERVISOR OPERACIONES	PRINCIPAL	1.827,48 €	21.929,76 €				2.287,26 €			1.827,48 €	24.217,02 €
	DE SECCIÓN	1.581,53 €	18.978,36 €				2.080,03 €			1.581,53 €	21.058,39 €
JEFE DE EQUIPO OPERACIONES	ESPECIALISTA	1.154,10 €	13.849,20 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.154,10 €	2.308,20 €	1.159,51 €	18.135,17 €
	BASE	1.120,58 €	13.446,96 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.120,58 €	2.241,16 €	1.125,99 €	17.665,89 €
ESPECIALISTA OPERACIONES DEL TREN	SUPERIOR	1.098,56 €	13.182,72 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.098,56 €	2.197,12 €	1.103,97 €	17.357,61 €
	PRINCIPAL	1.056,44 €	12.677,28 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.056,44 €	2.112,88 €	1.061,85 €	16.767,93 €
	BASE	1.025,76 €	12.309,12 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.025,76 €	2.051,52 €	1.031,17 €	16.338,41 €
	AUXILIAR	867,53 €	10.410,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		867,53 €	1.735,06 €	872,94 €	14.123,19 €

TABLA DE CONCEPTOS VARIABLES Y FLUCTUANTES MENSUALES 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	JORNADA PARTIDA / DÍA	MANDO Y FUNCIÓN / DÍA	MONITOR Y/O FORMACIÓN / DÍA	GUARDIA PASIVA / DÍA	VALORES POR HORA				
						NOCTURNIDAD	PRESENCIA	EXTRAS	TRAB S,D y F	TOMA Y DEJE
TÉCNICO Y/O TITULADO EN OPERACIONES	SUPERIOR	5,99 €			21,55 €	1,66 €			1,07 €	
	BASE	5,99 €			21,55 €	1,66 €			1,07 €	
SUPERVISOR OPERACIONES	PRINCIPAL	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €		1,07 €	
	DE SECCIÓN	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €		1,07 €	
JEFE DE EQUIPO OPERACIONES	ESPECIALISTA	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	BASE	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
ESPECIALISTA OPERACIONES DEL TREN	SUPERIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	PRINCIPAL	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	BASE	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	AUXILIAR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €

TABLA DE RETRIBUCIONES NO SALARIALES 2019

CONCEPTO	Kilometraje €/Km	COMIDA €/comida	CENA €/vena	COMIDA + CENA €/día	PERNOCTACIÓN €/noche	DIETA COMPLETA €/día
VALOR POR UNIDAD	0,19 €	10,23 €	10,23 €	22,50 €	43,97 €	66,46 €

COLECTIVO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS Y SISTEMA DE FIJO + VARIABLE 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO / COMP. FIJO		PRIMA DE PRODUCC. / ASISTENCIA		PRIMA MÁXIMO ANUAL	COMP. VARIABLE ANUAL	PAGAS EXTRAS		TOTAL RETRIBUCIONES MÁXIMAS	
		MENSUAL	ANUAL	LABORABLES TRABAJADOS	NATURALES DE VACACIONES			SEMESTRAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO Y/O TITULADO EN ADMÓN. Y GESTIÓN	SUPERIOR	1.790,72 €	21.488,64 €				3.254,84 €			1.790,72 €	24.743,48 €
	BASE	1.519,11 €	18.229,32 €				2.197,10 €			1.519,11 €	20.426,42 €
MANDO INTERMEDIO EN ADMÓN. Y GESTIÓN	PRINCIPAL	1.660,85 €	19.930,20 €				2.180,81 €			1.660,85 €	22.111,01 €
	DE SECCIÓN	1.532,03 €	18.384,36 €				2.041,89 €			1.532,03 €	20.426,25 €
JEFE DE NEGOCIADO DE ADMÓN. Y GESTIÓN	ESPECIALISTA	1.186,53 €	14.238,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.186,53 €	2.373,06 €	1.191,94 €	18.589,19 €
	BASE	1.140,69 €	13.688,28 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.140,69 €	2.281,38 €	1.146,10 €	17.947,43 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN	SUPERIOR	1.058,41 €	12.700,92 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.058,41 €	2.116,82 €	1.063,82 €	16.795,51 €
	PRINCIPAL	1.016,44 €	12.197,28 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.016,44 €	2.032,88 €	1.021,85 €	16.207,93 €
	BASE	966,85 €	11.602,20 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		966,85 €	1.933,70 €	972,26 €	15.513,67 €
	AUXILIAR	867,53 €	10.410,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		867,53 €	1.735,06 €	872,94 €	14.123,19 €

TABLA DE CONCEPTOS VARIABLES Y FLUCTUANTES MENSUALES 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	JORNADA PARTIDA / DÍA	MANDO Y FUNCIÓN / DÍA	MONITOR Y/O FORMACIÓN / DÍA	NOCTURNIDAD	VALORES POR HORA		
						EXTRAS	TRAB S,D y F	TOMA Y DEJE
TÉCNICO Y/O TITULADO EN ADMÓN. Y GESTIÓN	SUPERIOR	5,99 €			1,66 €		1,07 €	
	BASE	5,99 €			1,66 €		1,07 €	
MANDO INTERMEDIO EN ADMÓN. Y GESTIÓN	PRINCIPAL	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €		1,07 €	
	DE SECCION	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €		1,07 €	
JEFE DE NEGOCIADO DE ADMÓN. Y GESTIÓN	ESPECIALISTA	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	BASE	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN	SUPERIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	PRINCIPAL	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	BASE	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	AUXILIAR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €

TABLA DE RETRIBUCIONES NO SALARIALES 2019

CONCEPTO	Kilometraje €/Km	COMIDA €/comida	CENA €/vena	COMIDA + CENA €/día	PERNOCTACIÓN €/noche	DIETA COMPLETA €/día
VALOR POR UNIDAD	0,19 €	10,23 €	10,23 €	22,50 €	43,97 €	66,45 €

COLECTIVO PROFESIONAL INFORMÁTICA Y CONSULTORÍA

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS Y SISTEMA DE FIJO + VARIABLE 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO / COMP. FIJO		PRIMA DE PRODUCC. / ASISTENCIA		PRIMA MÁXIMO ANUAL	COMP. VARIABLE ANUAL	PAGAS EXTRAS		TOTAL RETRIBUCIONES MÁXIMAS	
		MENSUAL	ANUAL	LABORABLES TRABAJADOS	NATURALES DE VACACIONES			SEMESTRAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO ANALISTA Y/O TITULADO	SUPERIOR	2.316,40 €	27.796,80 €				2.279,54 €			2.316,40 €	30.076,34 €
	BASE	2.052,14 €	24.625,68 €				2.279,54 €			2.052,14 €	26.905,22 €
PROGRAMADOR Y/O CUADRO TÉCNICO	SENIOR	2.018,07 €	24.216,84 €				1.579,34 €			2.018,07 €	25.796,18 €
	JUNIOR	1.645,17 €	19.742,04 €				1.316,12 €			1.645,17 €	21.058,16 €
JEFE TRATAMIENTO DE DATOS Y/O ENCUESTAS	ESPECIALISTA	1.186,53 €	14.238,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.186,53 €	2.373,06 €	1.191,94 €	18.589,19 €
	BASE	1.140,69 €	13.688,28 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.140,69 €	2.281,38 €	1.146,10 €	17.947,43 €
OFICIAL ORDENADOR Y/O ENCUESTADOR	SENIOR	1.058,41 €	12.700,92 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.058,41 €	2.116,82 €	1.063,82 €	16.795,51 €
	JUNIOR	966,85 €	11.602,20 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		966,85 €	1.933,70 €	972,26 €	15.513,67 €
	AUXILIAR	867,53 €	10.410,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		867,53 €	1.735,06 €	872,94 €	14.123,19 €

TABLA DE CONCEPTOS VARIABLES Y FLUCTUANTES MENSUALES 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	JORNADA PARTIDA / DÍA	MANDO Y FUNCIÓN / DÍA	MONITOR Y/O FORMACIÓN / DÍA	VALORES POR HORA		
					NOCTURNIDAD	EXTRAS	TRAB S,D y F
TÉCNICO Y/O TITULADO EN ADMÓN. Y GESTIÓN	SUPERIOR	5,99 €			1,66 €		1,07 €
	BASE	5,99 €			1,66 €		1,07 €
MANDO INTERMEDIO EN ADMÓN. Y GESTIÓN	SENIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €		1,07 €
	JUNIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €		1,07 €
JEFE DE NEGOCIADO DE ADMÓN. Y GESTIÓN	ESPECIALISTA	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €
	BASE	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO Y DE GESTIÓN	SENIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €
	JUNIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €
	AUXILIAR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	1,66 €	10,33 €	1,07 €

TABLA DE RETRIBUCIONES NO SALARIALES 2019

CONCEPTO	Kilometraje €/Km	COMIDA €/comida	CENA €/vena	COMIDA + CENA €/día	PERNOCTACIÓN €/noche	DIETA COMPLETA €/día
VALOR POR UNIDAD	0,19 €	10,23 €	10,23 €	22,50 €	43,97 €	66,46 €

COLECTIVO PROFESIONAL COMERCIAL

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS Y SISTEMA DE FIJO + VARIABLE 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO / COMP. FIJO		PRIMA DE PRODUCC. / ASISTENCIA		PRIMA MÁXIMO ANUAL	COMP. VARIABLE ANUAL	PAGAS EXTRAS		TOTAL RETRIBUCIONES MÁXIMAS	
		MENSUAL	ANUAL	LABORABLES TRABAJADOS	NATURALES DE VACACIONES			SEMESTRAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO COMERCIAL Y/O TITULADO	SUPERIOR	2.053,16 €	24.637,92 €				3.263,98 €			2.053,16 €	27.901,90 €
	BASE	1.553,05 €	18.636,60 €				2.737,54 €			1.553,05 €	21.374,14 €
SUPERVISOR COMERCIAL Y/O GUÍA	SENIOR	1.974,18 €	23.960,16 €				2.260,76 €			1.974,18 €	25.950,92 €
	JUNIOR	1.500,39 €	18.004,68 €				1.041,89 €			1.500,39 €	20.046,57 €
ENCARGADO COMERCIAL	DELEGACIÓN	1.186,53 €	14.238,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.186,53 €	2.373,06 €	1.191,94 €	18.589,19 €
	SECCIÓN	1.140,69 €	13.688,28 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.140,69 €	2.281,38 €	1.146,10 €	17.947,43 €
ESPECIALISTA EN OPERACIONES COMERCIALES	SUPERIOR	1.058,41 €	12.700,92 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.058,41 €	2.116,82 €	1.063,82 €	16.795,51 €
	PRINCIPAL	1.016,44 €	12.197,28 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		1.016,44 €	2.032,88 €	1.021,85 €	16.207,93 €
	BASE	966,85 €	11.602,20 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		966,85 €	1.933,70 €	972,26 €	15.513,67 €
	AUXILIAR	867,53 €	10.410,36 €	8,08 €	5,41 €	1.977,77 €		867,53 €	1.735,06 €	872,94 €	14.123,19 €

TABLA DE CONCEPTOS VARIABLES Y FLUCTUANTES MENSUALES 2019

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	JORNADA PARTIDA / DÍA	MANDO Y FUNCIÓN / DÍA	MONITOR Y/O FORMACIÓN / DÍA	GUARDIA PASIVA / DÍA	VALORES POR HORA				
						NOCTURNIDAD	PRESENCIA	EXTRAS	TRAB S,D y F	TOMA Y DEJE
TÉCNICO COMERCIAL Y/O TITULADO	SUPERIOR	5,99 €			21,55 €	1,66 €			1,07 €	
	BASE	5,99 €			21,55 €	1,66 €			1,07 €	
SUPERVISOR COMERCIAL Y/O GUÍA	SENIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €		1,07 €	
	JUNIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €		1,07 €	
ENCARGADO COMERCIAL	DELEGACIÓN	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	SECCIÓN	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
ESPECIALISTA EN OPERACIONES COMERCIALES	SUPERIOR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	PRINCIPAL	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	BASE	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €
	AUXILIAR	5,99 €	5,11 €	5,11 €	21,55 €	1,66 €	8,27 €	10,33 €	1,07 €	8,27 €

TABLA DE RETRIBUCIONES NO SALARIALES 2019

CONCEPTO	Kilometraje €/Km	COMIDA €/comida	CENA €/vena	COMIDA + CENA €/día	PERNOCTACIÓN €/noche	DIETA COMPLETA €/día
VALOR POR UNIDAD	0,19 €	10,23 €	10,23 €	22,50 €	43,97 €	66,46 €

COLECTIVO PROFESIONAL HANDLING FERROVIARIO

TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS Y SISTEMA DE FIJO + VARIABLE 2020

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO / COMP. FIJO		PRIMA DE PRODUCC. / ASISTENCIA		PRIMA MÁXIMO ANUAL	COMP. VARIABLE ANUAL	PAGAS EXTRAS		TOTAL RETRIBUCIONES MÁXIMAS	
		MENSUAL	ANUAL	LABORABLES TRABAJADOS	NATURALES DE VACACIONES			SEMESTRAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TÉCNICO Y/O TITULADO EN HANDLING FERROVIARIO	SUPERIOR	1.663,15 €	19.957,80 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.663,15 €	3.326,30 €	1.663,15 €	25.301,51 €
	BASE	1.347,84 €	16.174,08 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.347,84 €	2.695,68 €	1.347,84 €	20.887,17 €
JEFE SERVICIO Y/O CT EN HANDLING FERROVIARIO	DELEGACIÓN	1.221,77 €	14.661,24 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.221,77 €	2.443,54 €	1.221,77 €	19.122,19 €
	SECCIÓN	1.192,18 €	14.306,16 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.192,18 €	2.384,36 €	1.192,18 €	18.707,93 €
ENCARGADO EN HANDLING FERROVIARIO	DE LÍNEA	1.162,59 €	13.951,08 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.162,59 €	2.325,18 €	1.330,71 €	18.293,67 €
	DE TURNO	1.132,55 €	13.590,60 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.132,55 €	2.265,10 €	1.300,67 €	17.873,11 €
ESPECIALISTA EN HANDLING FERROVIARIO	SUPERIOR	1.066,22 €	12.794,64 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.066,22 €	2.132,44 €	1.234,34 €	16.944,49 €
	PRINCIPAL	1.023,57 €	12.282,84 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		1.023,57 €	2.047,14 €	1.191,69 €	16.347,39 €
	BASE	989,02 €	11.868,27 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		989,02 €	1.978,05 €	1.157,14 €	15.863,73 €
	AUXILIAR	887,46 €	10.649,52 €	8,24 €	5,53 €	2.017,41 €		887,46 €	1.774,92 €	1.055,58 €	14.441,85 €

TABLA DE CONCEPTOS VARIABLES Y FLUCTUANTES MENSUALES 2020

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	JORNADA PARTIDA / DÍA	MONITOR Y/O FORMACIÓN / DÍA	VALORES POR HORA				
				NOCTURNIDAD	PRESENCIA	EXTRAS	TRAB S,D y F	TOMA Y DEJE
TÉCNICO Y/O TITULADO EN HANDLING FERROVIARIO	SUPERIOR	6,12 €		1,69 €			1,09 €	14,99 €
	BASE	6,12 €		1,69 €			1,09 €	12,38 €
JEFE SERVICIO Y/O CT EN HANDLING FERROVIARIO	DELEGACIÓN	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	11,33 €
	SECCIÓN	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	11,09
ENCARGADO EN HANDLING FERROVIARIO	DE LÍNEA	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	10,84 €
	DE TURNO	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	10,59 €
ESPECIALISTA EN HANDLING FERROVIARIO	SUPERIOR	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	10,04 €
	PRINCIPAL	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	9,69 €
	BASE	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	9,40 €
	AUXILIAR	6,12 €	5,22 €	1,69 €	8,46 €	10,57 €	1,09 €	8,56 €

TABLA DE RETRIBUCIONES NO SALARIALES 2020

CONCEPTO	Kilometraje €/Km	COMIDA €/comida	CENA €/vena	COMIDA + CENA €/día	PERNOCTACIÓN €/noche	DIETA COMPLETA €/día
VALOR POR UNIDAD	0,19 €	10,46 €	10,46 €	22,50 €	43,97 €	66,47 €



Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical
Avda. Ciudad de Barcelona, nº 8 (posterior). 28007 Madrid.
Teléfono: 91 774 98 71 Interior: 169 871 Fax: 91 774 98 75

Email: sf-intersindical@sindicatoferroviario.com
Web: www.sindicatoferroviario.com
Twitter: @SFIntersindical