

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

13328 *Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga, modificación y revisión salarial para el 2013 del III Convenio colectivo de Cía. Logística Acotral, SA, Transportes Consolidados Andaluces, SL y Acotral Distribuciones Canarias, SA.*

Visto el texto de los Acuerdos de prórroga, modificación y revisión salarial para el 2013 del III Convenio colectivo de las empresas Cía. Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces, S.L. y Acotral Distribuciones Canarias, S.A. (código de convenio n.º 90015532012005), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de septiembre de 2011, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 12 de julio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CÍA. LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A; TRANSPORTES CONSOLIDADOS ANDALUCES, S.L. Y ACOTRAL DISTRIBUCIONES CANARIAS, S.A.

Antequera, a 12 de julio de 2013.

Asistentes por la parte empresarial:

D. Domingo de Torres Pérez.
D. Borja de Torres Atencia.
D. Ángel González Rubio.
D. Ignacio Giménez-Reina de Torres.
D. Juan Carlos Delgado Molina.

Asistentes por la parte de la representación legal de los trabajadores:

D. Francisco José Vegas Rosado. CC.OO.
D. Francisco Malagón Muñoz. CC.OO.
D. Manuel Pérez Muñoz. CC.OO.
D. José Aygües Orejuela. CC.OO.

D. Alfredo Fernández Barbero. CC.OO.
D. Agustín López García. CC.OO.
D. Alfonso Abadía Ortuño. CC.OO.
D. Adán Ramón Tome Suárez. CC.OO.
D. Pedro Hernando Aceña. CC.OO.
D. Fernando Alcántara Gaviño. CC.OO.
D. David Belmar Pérez. CC.OO.
D. Juan Antonio Martínez Salvadores. UGT.
D. Tirso Gómez López .UGT.

Como asesores:

D. José Alhambra Patón. UGT.
D. Daniel Torrent Velasco. CC.OO.
D. Gilberto García Rodríguez. CC.OO.

Reunida la Comisión Negociadora en las oficinas de la empresa, sito Polígono Industrial, calle cueva de Viera, 29200 Antequera (Málaga), siendo las 11:30 horas del día indicado, al objeto de proceder a la revisión del convenio colectivo en vigor para el año 2013, tras el proceso de debate y consulta abierto por las partes, se alcanzan los siguientes acuerdos:

1. Las partes reconocen mutuamente la capacidad legal de cada una de ellas para alcanzar acuerdos en la materia que se recoge en esta acta y en el ámbito de las empresas afectadas.
2. Proceder a la revisión y firma de los artículos que a continuación se detallan, derogando por tanto su anterior redacción en su totalidad si la hubiera y siendo sustituida por la recogida en el documento que figura como anexo 1 de esta acta.
3. Proceder a la revisión y firma de las tablas salariales aplicables en el año 2013 (anexo n.º 2).
4. Mantener la vigencia del resto de artículos no contemplados en la presente revisión.
5. La comisión negociadora acuerda apoderar a D. Juan Carlos Delgado Molina, con DNI, 05899888-C, para que en nombre de la misma realice cuantas gestiones sean necesarias para el depósito en el organismo competente de registro y publicación en el Boletín Oficial correspondiente de la presente acta, de la revisión del convenio efectuada y las tablas salariales que la acompañan.

Lo que, a los efectos oportunos, en prueba de conformidad firman las personas relacionadas en el encabezamiento del presente documento en representación de cada una de las partes, y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 13:00 horas del día anteriormente indicado.

ANEXO 1

Revisión de artículos del Convenio Colectivo de Empresa Cía. Logística Acotral, S.A.; Transportes Consolidados Andaluces, S.L. y Acotral Distribuciones Canarias, S.A.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día «1 de enero de 2011», y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2014, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial» al que corresponda.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Llegada la finalización de la duración del presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente prorrogado tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de existir denuncia se establece un plazo máximo de dos meses para la constitución de la comisión negociadora y la elaboración del pertinente calendario de reuniones de la citada comisión. En este sentido las partes acuerdan no limitar en tiempo las negociaciones del nuevo convenio y por lo tanto dejar sin efecto lo que la legislación vigente pudiera establecer al respecto.

En el caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, a la expiración de este convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se aplicará automáticamente una subida salarial para todos los conceptos y categorías, del IPC real del año anterior más el 1 %, incrementándose a final de año con la diferencia si existiese con respecto al IPC real del mismo período.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 16. *Estabilidad en el empleo.*

16.1 En cuanto al mantenimiento de plantilla fija, los trabajadores tendrán derecho a permanecer en el puesto de trabajo, de manera prioritaria con respecto a la contratación eventual o temporal, llevada a efecto directamente por la Empresa, o a través de empresas de trabajo temporal respecto de ese puesto de trabajo.

En este sentido, las empresas afectadas por este convenio se obligan y garantizan que al menos el 90 % de los trabajadores propios estén contratados bajo la modalidad de contratos indefinidos a tiempo completo.

16.2 Contratación a través de ETT:

Las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contrataciones de personal de cualquier categoría a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) por motivos de acumulación de tareas, excesos de pedidos o circunstancias de mercado. Si bien, con la finalidad de contribuir a la estabilidad laboral de estos trabajadores, ambas partes acuerdan que si las circunstancias que originaron las citadas contrataciones persisten a lo largo de un periodo superior a tres meses consecutivos o seis meses en periodos alternos en el plazo de un año, la empresa se obliga a pasar dichos contratos como contratación directa de la Empresa (contratos de nueva incorporación).

Para el personal de alta dirección, el plazo anteriormente referido será de seis meses u ocho alternos en el plazo de dos años.

La empresa entregará una copia de los contratos realizados con la ETT a los Representantes de los Trabajadores del Centro al que corresponda dicha contratación.

16.3 Contratación de autónomos y/o otras Empresas:

Para mantener la estabilidad en el empleo la empresa se obliga y compromete a no reducir personal de plantilla fijo para realizar subcontrataciones con autónomos u otras empresas del sector. Asimismo y en el caso de que en un futuro los servicios que la empresa presta a sus clientes aminorase, los puestos de trabajo del personal de plantilla de la empresa prevalecerán sobre cualquier autónomo contratado o empresa subcontratada.

16.4 Contratos de relevo por jubilación parcial:

El personal que pueda ser contratado bajo esta modalidad, una vez llegado a la finalización de la causalidad de dicho contrato, se transformara automáticamente en indefinido, continuando el trabajador en su categoría y puesto de trabajo.

16.5 Contratos de interinidad:

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho a permanecer en la empresa en caso que en el momento de la finalización existan vacantes. En caso contrario pasarán a una bolsa y tendrán prioridad para ser contratados en el momento que la empresa cree vacantes en su categoría y centro de trabajo.

16.6 Contratos a tiempo parcial:

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán derecho a que se le transforme su contrato a jornada completa en el caso que la empresa realizase una nueva contratación en su categoría y centro.

Artículo 16 bis. Medidas adicionales y de carácter excepcional en aras de garantizar la estabilidad laboral en la empresa.

Debido a los efectos producidos por la coyuntura económica actual, los cambios experimentados en el tejido empresarial, laboral, social, etc..., y en aras de mantener todo el empleo actual en la empresa, con la vigencia de este convenio y con el objetivo claro de ganar productividad, competitividad, carga de trabajo, etc..., con respecto a los competidores, ambas partes acuerdan que:

1. Crear una Comisión Gestora paritaria entre las partes en un plazo no superior a un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo, cuyas funciones, composición, toma de decisión, etc..., son las fijadas en el anterior Pacto de Estabilidad 2009-2010.

2. En el momento que exista excedente de trabajadores en un centro de trabajo y cumpliendo los plazos de comunicación fijados en la normativa vigente, la empresa podrá realizar con el V.B del comité Intercentros una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter temporal en un número de trabajadores igual al excedente.

La modificación viene motivada como consecuencia de que para mantener el excedente de trabajadores resulta necesario competir en el mercado de los portes puntualmente contratados que el cliente principal realiza y que hasta el momento son en la mayoría otras empresas o autónomos lo están realizando.

La designación de los trabajadores se realizará solicitando voluntarios entre la plantilla afectada y en caso de no cubrir el numero deseado se realizará por designación directa entre los trabajadores de menor antigüedad en la empresa que cuenten con la categoría necesaria para el trabajo que desarrollará. Con el objetivo de compartir entre todos los trabajadores del centro los esfuerzos necesarios para mantener el empleo en la empresa, aquellos trabajadores que fruto del Pacto de Estabilidad 2009-2010 han sido desplazados temporalmente, estarán exentos de esta medida, salvo que toda la plantilla del centro haya sido modificada o desplazada por el tiempo acordado. En el caso que exista trabajadores actualmente desplazados pero que no hayan cubierto el plazo de seis meses, deberán de ser modificados por el tiempo que les falta.

Dicha modificación no conlleva ninguna merma económica para el trabajador, consistiendo en suspender las limitaciones de jornada laboral y descansos diarios y semanales fijados en el convenio colectivo, quedando temporalmente sujetos a una jornada laboral especial definida por el Reglamento 561 y el Real Decreto 1561. Por tanto, a efectos aclaratorios la jornada diaria máxima y semanal será la establecida en la normativa anteriormente citada al igual que los descansos diarios y semanales mínimos, si bien, se establece que la jornada máxima cada dos semanas no podrá sobrepasar las 96 horas incluidas las consideradas de presencia y que una vez que el trabajador realice algún tipo de trabajo para la empresa, el mínimo de horas que computaran al día como horas de trabajo efectivo será de seis. El resto del artículo quedara vigente.

Asimismo, se establece que el periodo máximo que un trabajador estará bajo dicha modificación será de 6 meses. En el caso que transcurrido dicho periodo persista el excedente de trabajadores en el centro un nuevo trabajador ocupará el puesto y el anterior pasara al puesto que ocupaba antes de la modificación.

Una vez que se cree una vacante en la unidad de negocio de procedencia estos trabajadores serán inmediatamente reincorporados a la mismas recuperando las condiciones suspendidas. Estas reincorporaciones tendrán preferencia ante cualquier traslado solicitado ya lo sea vinculado al convenio colectivo o acuerdos anteriores o futuros, no así ante los desplazamientos temporales que se produzcan, donde la empresa garantiza que cuando se cree la vacante el trabajador desplazado más antiguo volverá al centro de trabajo.

En el caso que un trabajador no acepte la modificación planteada, tendrá derecho a rescindir su contrato laboral y a percibir una indemnización de 33 días por año de servicio en la empresa sin límite de mensualidades. Dicha indemnización podrá ser requerida por el trabajador en el momento de la modificación, o bien, previa comunicación a la empresa con 8 días de antelación, el trabajador podrá requerir la citada indemnización en cualquier momento del periodo en el que el trabajador este afectado por dicha circunstancia.

En ningún momento, la modificación sustancial podrá superar el 5% de la plantilla de cada centro principal o de cada centro satélite, si bien, se faculta a la Comisión Gestora que por acuerdo de las partes, en función del excedente y de cuantas consideraciones realice, pueda aumentar este porcentaje por el tiempo que considere oportuno, sin que dicho porcentaje pueda rebasar el 10% de cada centro de trabajo principal o centro satélite.

En el caso que desde la RLT se detecte alguna posibilidad de trabajo, donde se entiende que se pueda adecuar a las condiciones anteriormente descritas, la empresa se compromete a analizar en el seno de la Comisión Gestora la viabilidad de la misma, actuando de acuerdo al espíritu de la negociación: «la estabilidad laboral del trabajador en su propio centro de trabajo como primera opción.

3. Una vez agotado las posibilidades de ocupación de trabajadores a través de captación de portes puntualmente contratados, transporte intermodal, etc., que se consideren como carga de trabajo consolidada, y debido a la no existencia de carga de trabajo en el centro satélite o en el centro principal, persistiendo un excedente de trabajadores en la empresa, ésta ofertara un desplazamiento temporal en número igual al excedente.

Dicho desplazamiento será por un tiempo no superior a 6 meses y la empresa proporcionara alojamiento en régimen de pisos de alquiler con cargo a la misma, así como una dieta compensatoria mensual de 500 euros donde se incluye los gastos de viaje que trimestralmente por normativa vigente le corresponde a la empresa. El salario mensual que percibirá el trabajador será el del centro de origen.

Tras los 6 meses de desplazamiento y en caso que persisten las causas que motivaron tal decisión, un nuevo trabajador será desplazado. Asimismo, en caso que se cree una vacante en el centro de origen el trabajador desplazado más antiguo en la empresa regresará, si bien, hasta pasado los seis meses quedarán en reserva en caso que nuevamente cambiase la situación con respecto a excedente de trabajadores en su centro. El orden de preferencia será el mismo que anteriormente se ha fijado para los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La comunicación fehaciente al trabajador afectado se realizara con una antelación mínima de siete días a su incorporación efectiva en el destino. Entre la última jornada de trabajo en su centro de origen y la primera en su centro de destino deberá de mediar un descanso mínimo de 48 horas.

En el caso que un trabajador no acepte el desplazamiento temporal (bien lo haga al inicio de la comunicación o durante el tiempo que se encontrase desplazado), la empresa se obliga a comunicarle un traslado definitivo de centro de trabajo, llevando dicho traslado aparejado las condiciones que se regulan en el apartado n.º 4 de este artículo. Mientras tanto, no se haga efectivo dicho traslado, el trabajador seguirá prestando sus servicios en el centro al que pertenece o en el que estuviese desplazado, obligándose la empresa por su parte a ocuparle en las tareas y funciones inherentes a su categoría.

Consecuentemente con lo redactado en este artículo, los apartados «d» y «e» del artículo 11 Movilidad Geográfica, apartado desplazamientos, quedan suspendidos por la

aplicación de las medidas que se reseñan y que son de carácter excepcional. Una vez termine el mismo recobran su vigencia.

Por último, los desplazamientos temporales son la segunda opción del acuerdo de estabilidad laboral estando sujetos los mismos a agotar el presupuesto que fruto de este acuerdo la empresa compromete y garantiza, siendo este de 450.000 euros por cada año de vigencia de este convenio, no siendo este acumulable año a año.

La utilización de dicho presupuesto debe de garantizar la cobertura mensual de gastos que conlleve la previsión de desplazamientos y la duración de los mismos durante todo el año, es decir, no se podrá agotar el presupuesto en los primeros meses del año, pues el mismo debe de garantizar en todo momento que el número de trabajadores que puntualmente se puedan encontrar desplazados lo puedan seguir estando hasta final del año, ya sean los mismos trabajadores o bien que estos fuesen sustituidos por otros.

4. En aquellos centros satélites o centros de trabajo principales donde las previsiones de mejora de carga de trabajo sean consideradas escasas o prácticamente nulas, la empresa previa aprobación de la Comisión Gestora, podrá realizar traslados definitivos de carácter individual sujetos a lo especificado en este convenio colectivo en el artículo de movilidad geográfica (apartado traslados).

Los mencionados traslados se realizarán sobre el centro de trabajo más cercano a la residencia habitual del trabajador afectado que en ese momento tenga vacantes, con la salvedad que el propio trabajador afectado solicitara la posibilidad de ir a un centro de trabajo en concreto que en ese momento tuviera puestos de trabajo vacantes. A los efectos oportunos, se considera vacante cualquier puesto de trabajo que esté ocupado por un trabajador desplazado, por un trabajador eventual, etc.

Aquellos trabajadores que sean trasladados ingresarán automáticamente en la bolsa de trabajo de carácter excepcional que fruto del anterior Pacto de Estabilidad se encuentra abierta y que será cogestionada empresa-comité Intercentros, para que en el caso que se creen vacantes en sus centros de origen ya lo sea en su categoría o en categoría inferior, puedan regresar de forma preferente a cualquier otro traslado que haya sido solicitado a través de los cauces ordinarios o habituales. Una vez se cree la vacante, ésta será ofrecida al trabajador que de acuerdo con la baremación de la Bolsa tenga más puntuación. En el caso que fuese rechazado por el trabajador, se firmara el pertinente documento entre la Empresa, Comité de centro, Comité Intercentros y el propio trabajador, quedando éste excluido de forma definitiva de la citada bolsa. La empresa por su parte, se obliga a ofrecer dicha vacante al trabajador siguiente en la Bolsa, repitiendo el proceso cuantas veces sea necesario hasta que un trabajador acepte, o bien, hasta que la Bolsa creada a tal efecto esté vacía para el centro en cuestión que se oferta la citada vacante.

La citada bolsa de traslados debidamente baremada y actualizada será anexada al presente convenio colectivo.

Por último, si el trabajador no aceptase el traslado definitivo podrá rescindir su contrato, obligándose la empresa a indemnizarlo a razón de 33 días por año de servicio en la empresa, sin límite de mensualidades. Dicha indemnización podrá ser requerida por el trabajador en el momento del traslado, o bien, con el objeto de ofrecer un periodo de adaptación al nuevo centro y de que el trabajador pueda tomar una decisión final con más elementos de valoración, la empresa garantiza que durante un periodo de tres meses desde que fue trasladado, la indemnización será abonada en cualquier momento a requerimiento del trabajador, previo comunicación de éste a la empresa con 8 días de antelación. En este caso, la indemnización que el trabajador haya percibido por el concepto traslado será descontada de la indemnización que el trabajador le corresponda por la extinción de su contrato.

5. Por último, fruto de las medidas adicionales de carácter excepcional acordadas para fomentar la estabilidad laboral, la empresa se obliga durante la vigencia del presente convenio colectivo a no realizar ningún despido por causas objetivas ya lo sea individual o colectivo, garantizando con ello la no presentación de expedientes de regulación de empleo y la no presentación de expedientes de movilidad geográfica de carácter colectivo, salvo imposibilidad manifiesta por falta de carga de trabajo a nivel general.

6. Se exceptúa de lo reseñado en el punto anterior aquellos expedientes de movilidad geográfica motivados por la apertura de nuevos centros de trabajo que conlleven el cierre total o parcial del anterior, es decir, el expediente de movilidad motivado en el cambio de ubicación del centro de trabajo.

Con el objetivo de proporcionar un elemento más que contribuya a una mayor estabilidad laboral, ambas partes acuerdan que si durante la vigencia de este convenio, la empresa adoptase la decisión de modificar la ubicación inicial de un centro de trabajo, tras la presentación ante la autoridad laboral del expediente de movilidad, la representación sindical y la empresa abrirán un periodo de consultas-negociación donde se deberá de concretar la compensación por el coste económico que se le causa al trabajador así como la compensación del mayor tiempo invertido en el desplazamiento que a partir de la movilidad tendrá que realizar. Una vez fijada la compensación, los trabajadores que no acepten la movilidad geográfica, podrán solicitar su rescisión de contrato a razón de 33 días por año de servicio en la empresa sin límite de mensualidades.

Artículo 18. *Modalidades de contratación y Forma del contrato.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 16 (estabilidad laboral) del presente convenio colectivo y a la legislación vigente en cada momento, se establece por las partes firmantes de este convenio colectivo, como únicas modalidades de contratación las siguientes.

- a) Contrato de relevo (jubilación parcial).
- b) Contrato de interinidad.
- c) Contrato a tiempo parcial.
- d) Contrato en prácticas.

Se podrá contratar bajo esta modalidad a aquel trabajador que estando en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, quiera obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, debiéndose celebrar el mismo sin que hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios de que se trate. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, pudiéndose celebrar a tiempo completo o parcial.

e) Contrato temporal, (eventual por circunstancias de la producción) se realizara solo y exclusivamente para cubrir las denominadas campañas. Su duración no será superior a tres meses y salvo por acuerdo en contrario solo se podrá utilizar en temporada de verano (15 de junio al 15 de septiembre) temporada de navidad (del 15 de noviembre al 15 de enero), y en temporada de semana santa (máximo un mes dependiendo cuando cae la festividad).

El personal contratado bajo esta modalidad y que acumule dos períodos de contratación en el plazo máximo de dos años tendrá derecho a ser contratado antes que otro que lo fuese a ser por primera vez. En el caso que optaran a la contratación dos o más trabajadores temporales el criterio será el que acumule más periodo trabajado en la empresa.

Llegada la finalización del contrato, a todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad le corresponderá la indemnización que establezca la legislación vigente en cada momento.

f) El resto de contrataciones se realizarán de forma indefinida desde su inicio sin distinción de categoría.

Si a lo largo de la duración del presente convenio, se establecieran modificaciones en la normativa aplicable a los contratos anteriormente reseñados (nueva reforma laboral,

bonificaciones, etc.), ambas partes acuerdan mantener nuevamente una comisión negociadora para el estudio de la modificación del referido artículo.

Forma del contrato:

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos y la Dirección del Centro facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, la copia telemática de los contratos de trabajo que se realicen durante la vigencia de este convenio. En el caso, que se solicite de forma explícita por la RLT la empresa facilitara la copia del contrato aludido.

Queda exceptuado el personal directivo y personal contratado como alta dirección, que de común acuerdo podrán establecer el período de prueba y la contratación de forma diferente, estando ceñidos a la legislación laboral vigente y a las normas de régimen interno que entre ambas partes se establezcan.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales.

Para el personal fijo en plantilla, el período de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre las fechas del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y, por lo tanto, las vacaciones se darán por disfrutadas al 31 de diciembre.

El periodo vacacional vendrá determinado por la elaboración de cuadrantes, que serán confeccionados en cada centro de trabajo de forma consensuada por el comité de empresa y la empresa. La elaboración de dichos cuadrantes se atenderá a los siguientes parámetros:

- Los cuadrantes serán rotativos anualmente, de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de todos los turnos de vacaciones.
- Los cuadrantes de vacaciones se confeccionarán por centros de trabajo y separado por unidades de negocio si las hubiera.
- El periodo vacacional, se dividirá en dos periodos de 15 días cada uno.
- El inicio del cada periodo vacacional se producirá ineludiblemente en un día laboral del trabajador afectado.
- Los cuadrantes deberán estar expuestos en cada centro de trabajo con dos meses de antelación del inicio del año en que se lleven a efecto.
- Los mencionados cuadrantes deberán contemplar a todos los trabajadores que en el momento de su elaboración se encuentren en el centro de trabajo, ya sean trabajadores con contrato indefinido o con contrato temporal.

En cuanto al periodo vacacional de aquellos trabajadores que ingresen en alguna de las empresas afectadas por este convenio colectivo en fecha posterior a la elaboración del mencionado cuadrante, la parte proporcional del periodo vacacional que le correspondiera para el año en curso, se fijará de común acuerdo empresa-trabajador, notificándole al comité de centro las fechas de disfrute con al menos dos meses de antelación. Con el objetivo de una organización adecuada, fácil y comprensible para todos, ambas partes acuerdan que a 31 de diciembre estos trabajadores, tengan disfrutados la parte proporcional del año trabajado a razón de 2,5 días naturales por mes trabajado.

Si en el momento de iniciar un periodo vacacional adjudicado en los citados cuadrantes de vacaciones, el empleado se encontrara en situación de incapacidad temporal ya sea esta proveniente de una contingencia común, un accidente laboral, una enfermedad profesional, etc..., la empresa estará obligada a adjudicar un nuevo periodo de disfrute de vacaciones sin que entre el alta del trabajador y la fecha del disfrute total de las vacaciones pueda mediar más de 2 meses.

De acuerdo con el párrafo anterior y por tanto en las mismas condiciones, si la baja por IT se produjese dentro del período vacacional ya iniciado y se prolonga hasta el final

del mismo, la empresa se obliga a asignar un nuevo periodo vacacional que compense la totalidad de los días que al trabajador le restase por disfrutar de su periodo vacacional. De igual forma, en los casos en que exista una baja y un alta dentro del propio periodo vacacional la empresa se obliga a compensar los días que el trabajador permaneció en situación de Incapacidad Temporal con el mismo número de días de descanso tomados de una vez.

En aquellos casos que debido a una incapacidad laboral el trabajador no pueda disfrutar del periodo de vacaciones dentro del año natural que las ha generado, la empresa se obliga a adjudicar un nuevo periodo en el año en curso de la pertinente alta laboral, siguiendo en todo momento el proceso anteriormente citado para el establecimiento de nuevos periodos vacacionales.

Por otro lado, si cualquier empleado causara baja voluntaria en la empresa antes del 31 de diciembre y hubiere disfrutado más días de vacaciones que las que le corresponden, estos serán descontados del finiquito que pudiera corresponderle.

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, las partes firmantes de este convenio, acuerdan que los trabajadores que lo deseen puedan realizar permutas de una o las dos quincenas asignadas en cuadrante, si bien, los mismos estarán sujetos al acuerdo escrito con otro compañero de la misma categoría, centro de trabajo y unidad de negocio. Dicho acuerdo deberá de producirse con al menos un mes de antelación a la fecha del disfrute y deberá ser corroborado por su responsable directo.

Asimismo, en compensación al sistema de cuadrantes empleados, se establece para aquellos trabajadores que se viesan perjudicados por que en su período vacacional de 30 días coincidan más de un festivo (excluyendo los domingos), la empresa le concederá un día de permiso retribuido a elección del trabajador por el perjuicio ocasionado. Ejemplo: Si se perjudica en dos días la empresa le concederá uno, si se perjudica en tres días la empresa le concederá dos, y así sucesivamente. En el caso de trabajadores que tengan su período vacacional en el mes de diciembre, la recuperación de estos días festivos se podrá hacer incluso en el primer trimestre del año siguiente. Asimismo, el trabajador podrá solicitar los mencionados días con 3 meses de antelación a su generación.

Adicionalmente a la anterior compensación, las partes acuerdan que todo trabajador afectado por este convenio colectivo que se encuentre en período vacacional percibirá la remuneración íntegra de una mensualidad habitual (suma de retribuciones salariales y extra salariales), exceptuando lo devengado en concepto dietas e incrementado por lo devengado en concepto Bolsa de vacaciones. En cualquier caso, la empresa garantiza que en ningún momento el trabajador sufrirá merma alguna en el abono de la mensualidad.

Por último, en el caso que los trabajadores de un centro de trabajo o unidad de negocio deseen cambiar el cuadrante de vacaciones existente en el mismo, deberán de cumplir los siguientes requisitos:

- Presentar una solicitud a la empresa que cuente con el aval fehaciente de al menos el 30 % de los trabajadores afectados, o bien, que cuente con el aval la mayoría del comité de empresa del centro de trabajo afectado.

- La aplicación del cuadrante propuesto no podrá suponer la contratación de más personal y/o contradecir lo fijado en este artículo.

- La aprobación de la modificación de cuadrante solicitada deberá darse en una asamblea de trabajadores en el centro de trabajo o unidad de negocio afectada, cuyo único punto del orden del día sea el cambio de cuadrante. Dicha convocatoria deberá de recoger la nueva propuesta de cuadrante a someter a votación.

- La asamblea deberá ser notificada a la dirección de la empresa y/o al comité de empresa con al menos 15 días de antelación a su celebración. Asimismo, deberá de comunicarse por los cauces habituales a la totalidad de los trabajadores afectados.

- Dicha asamblea deberá de contar con la asistencia de al menos el 51 % de los trabajadores afectados, así como con el voto afirmativo de al menos el 51 % de los asistentes.

– De lo ocurrido en la mencionada asamblea se levantarán las actas pertinentes con la firma acreditativa de cada trabajador asistente a la asamblea donde manifiesta su consentimiento o negación al cambio de cuadrante propuesto.

Artículo 38. *Incentivos a la Productividad.*

38.1 Con el objetivo de buscar una mayor competitividad de la empresa, fomentar y afianzar la estabilidad laboral de los trabajadores, se acuerda por las partes establecer incentivos a la productividad en función del objetivo a perseguir. La cantidad anual a percibir por incentivo, trabajador y categoría al que va destinado, será la que se estipule en la tabla salarial anexa (capítulo XIV) para cada caso en concreto.

Su abono se realizará en una única paga mediante transferencia bancaria independiente de la nomina, entre los días 1 al 5 del mes de Enero del año siguiente al de su devengo. En cualquier caso, el trabajador que lo desee previa la pertinente solicitud escrita podrá percibirlo dentro del mes de diciembre del año devengado, entre los días 20 y 24.

En el caso de trabajadores que ingresen en la empresa durante la vigencia de este convenio colectivo, se les abonará la parte proporcional de los incentivos con respecto al periodo trabajado en el momento de su devengo.

Asimismo, los incentivos que se recogen en el presente artículo han adquirido el carácter de consolidados, garantizando en todo momento la empresa el mantenimiento de los mismos durante la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Los incentivos acordados en el presente convenio se dividen en función del objetivo que persiguen, y son los siguientes:

38.1.1 Incentivo a la Asistencia. Requisitos y Categorías afectadas.

Los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico, conductor mecánico formador, conductor y personal de talleres (incluidos mozos, lava coches, expendedores de gasoil), que durante todo el periodo de referencia a computar no hayan tenido ninguna falta de asistencia al trabajo, devengarán por este concepto la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa (capítulo XIV).

En cualquier caso, quedarán exceptuadas de ser computadas como faltas de asistencia justificada y por tanto los trabajadores seguirán manteniendo el derecho a percibir del presente incentivo, las siguientes:

a) Las contempladas en el artículo 56 (permisos retribuidos) del convenio colectivo, que se detallan a continuación:

- Apartado «e» (fallecimiento de cónyuge, padres o hijos).
- Apartado «d» (enfermedad grave o intervención quirúrgica), hasta un máximo de 3 días al año y siempre que se trate de de cónyuge, padres o hijos.

b) Aquellas provenientes de la I.T derivada de accidente de trabajo, en la cual el trabajador no acumule más de seis meses del periodo computado.

c) Los periodos vacacionales y los días de compensación de festivos contemplados en el redactado del artículo de referencia.

Asimismo y con el objetivo de incentivar y fomentar la formación de los trabajadores en la empresa, ambas partes acuerdan establecer un criterio formativo adicional para tener derecho a percibir el 100 % del presente incentivo. Por tanto, los trabajadores deberán de acreditar un periodo de formación de al menos ocho horas en el periodo de referencia que se va a computar, si bien, la empresa se obliga a proporcionar dicha formación de manera gratuita. En caso, que la empresa no proporcione dicha formación el trabajador quedará exonerado de cumplir lo reseñado y por lo tanto, siempre que cumpla el resto de criterios establecidos percibirá el incentivo en el porcentaje estipulado.

En este sentido, las partes acuerdan que la formación que los trabajadores realicen a través de organizaciones Sindicales, organizaciones Patronales, mutuas, etc.... y que tengan relación con la actividad que desarrollan en la empresa, tendrán validez para cumplir el criterio establecido, si bien, solo podrá compensar el 50% de las horas fijadas.

Persiguiendo la misma finalidad, se establece un segundo tramo del incentivo, valorado en el 50% del mismo, que será devengado por aquellos trabajadores que contemplando las mismas excepciones anteriormente citadas para el primer tramo, no tengan faltas de asistencia justificadas superiores a 3 días en el periodo contemplado, o bien, aquellos que cumpliendo los criterios establecidos para el primer tramo no tuviesen la formación mínima exigida.

Por último, se acuerda por las partes que para tener derecho al percibo total o parcial de este plus, el trabajador no podrá tener en su expediente ninguna falta grave o muy grave que conlleve sanción de empleo y sueldo en el periodo contemplado.

38.1.2 Incentivo al consumo. Requisitos y Categorías afectadas.

Los trabajadores encuadrados en las categorías de conductor mecánico, conductor mecánico formador y conductor, que durante todo el periodo de referencia a computar cumplan los requisitos que a continuación se reseñan, percibirán la cantidad que por este concepto se recoge en la tabla salarial anexa (capítulo XIV).

El presente incentivo se devengará mensualmente, si bien, su abono se realizará en una única paga en la fecha indicada al comienzo de este artículo resultante de la suma total de las partes proporcionales (de la cantidad mensual) en que el trabajador haya cumplido los requisitos establecidos para su devengo.

En cuanto a los requisitos mínimos que un trabajador ha de cumplir para tener derecho a percibir este incentivo, dada la casuística diversa de la propia empresa y de una cierta complejidad a la hora de fijar los mismos, ambas partes acuerdan establecerlos mediante consenso en un plazo no superior a 30 días a contar éstos desde la firma de la presente revisión del convenio colectivo. Una vez acordados, las partes se obligan a firmar un acuerdo anexo a este convenio donde queden recogidos tanto los requisitos como las aclaraciones que se consideren oportunas.

Como quiera que este incentivo es de nueva implantación, los requisitos que se pacten no han sido puestos en práctica y por tanto su afectación puede resultar inesperada o difícil de preveer, la empresa garantizará en todo momento que durante la vigencia de este convenio al menos el 75% de los trabajadores lo percibirán anualmente en su totalidad, o bien que al menos el 75% del presupuesto anual destinado a tal fin (el 1% de la masa salarial de los trabajadores afectados) será abonado anualmente a los trabajadores afectados.

Por tanto, y en consecuencia del párrafo anterior, en el caso que los trabajadores afectados no alcanzasen los requisitos establecidos para su devengo en la citada cifra y/o en ninguna de las dos fórmulas reseñadas, el importe fijado se les abonará a todos aquellos trabajadores que hubieran estado más cercanos de cumplir los requisitos establecidos hasta alcanzar el citado 75% en alguna de las dos fórmulas acordadas.

38.2 Procedimiento regulador y de seguimiento del incentivo a la Productividad.

Se establece el siguiente procedimiento regulador y de seguimiento para la determinación de si procede o no el abono del incentivo.

1. El periodo a someter en consideración para la determinación de si procede o no el abono de cada uno de los incentivos será el comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se devenga.

Salvo pacto en contrario de las partes, en el caso de establecimiento de nuevos incentivos a la productividad durante la vigencia de este convenio o de cualquiera de sus prórrogas si las hubiera, y concretamente en referencia al inicio del periodo a computar y a la cantidad a abonar en su primer año, se establecen los siguientes requisitos o condiciones a cumplir.

– La fecha del comienzo del cómputo deberá venir precedida ineludiblemente de haber trasladado fehacientemente a los trabajadores la información pertinente, es decir, objetivo del incentivo, requisitos a cumplir, cantidades a abonar, etc....

– Acuerdo expreso y por escrito de las partes donde se concrete el inicio del cómputo.
– En cualquier caso, el inicio del periodo a computar en fecha distinta al establecido como norma general (1 de diciembre año anterior), no dará lugar a la aminoración proporcional de la cantidad anual estipulada.

2. En el mes de diciembre, entre los días 1 al 5, se publicará en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo la lista provisional de los trabajadores beneficiados y las cantidades a percibir. En cualquier caso, dicha información será proporcionada a la Representación Legal de los Trabajadores con anterioridad suficiente a su publicación. Asimismo, la empresa se obliga a trasladar la citada información mensual o trimestralmente cuando así le pida la parte social garantizando de esta forma el seguimiento real y práctico del propio incentivo.

3. A partir de su publicación se abrirá un periodo de siete días hábiles para efectuar posibles reclamaciones por parte de los afectados. Dicha reclamación se podrá realizar a través de la representación legal de cada centro de trabajo o al personal que la empresa designe en cada centro.

4. Una vez finalizado este proceso una comisión formada por un miembro del comité de centro y un miembro designado por la empresa, analizarán y resolverán las reclamaciones planteadas en un plazo no superior a tres días.

5. En caso de que persistan discrepancias en algún centro de trabajo en cuanto a la resolución de alguna reclamación planteada, se celebrará una reunión en un plazo no superior a tres días, entre el Director de RR.HH. y un miembro del Comité Intercentros que se designará en su momento para resolver la situación planteada.

6. Antes del día 20 de diciembre, en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, se procederá a la publicación del listado definitivo de los trabajadores beneficiados y de las cuantías a percibir.

38.3 Motivado en los esfuerzos que las partes realizan en el presente convenio colectivo en aras de garantizar la estabilidad laboral, mejorar la competitividad de la empresa en el sector, mejorar la productividad, etc.... ambas partes acuerdan, que por cada año de vigencia de este convenio colectivo y en el caso que la empresa aumentase los beneficios esperados en sus presupuestos generales anuales de acuerdo a la tabla que posteriormente se reseña, automáticamente aumentará las cantidades a percibir por el concepto incentivo a la productividad del año en cuestión.

Para ello, se tomará como referencia para el cálculo del incremento experimentado, el Presupuesto General de la empresa del año a computar, del que ésta entregará un documento resumen al Comité Intercentros en el mes de febrero del año en cuestión. En dicho documento constará el beneficio esperado para el ejercicio en cuestión, permitiendo con ello la realización de los cálculos necesarios que determinen el porcentaje de incremento obtenido por la empresa, así como el incremento porcentual que el incentivo a la productividad sufrirá.

Tabla de referencia:

– Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 25 %, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 25 %.

– Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 50 %, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 50 %.

– Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 75 %, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 75 %.

– Si la empresa mejora su beneficio anual esperado en un 100 %, el importe del incentivo por productividad que el trabajador percibiera para el año en cuestión se verá incrementado en un 100 %.

Con el objetivo de que el proceso sea totalmente transparente, la empresa garantiza en cualquier momento el acceso por parte de la RLT a las auditorias trimestrales internas que se realizan, así como a cuantos datos económicos se entiendan por las partes que puedan ayudar a la vigilancia y control.

Artículo 41. *Incremento salarial.*

Para el año 2011 se abonaran los salarios conforme a los conceptos y cuantías establecidas en las tablas salariales anexas y en los artículos del capítulo V, Régimen Económico, del presente convenio colectivo.

El 1 de enero del año 2012 se aplicará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio y por tanto a los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extra salariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías, un incremento económico consistente en la suma del IPC real del año 2011.

El 1 de enero del año 2013 se aplicará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio y por tanto a los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extra salariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías, un incremento económico del 1 %.

El 1 de enero del año 2014 se aplicará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio y por tanto a los salarios mensuales habituales (retribuciones salariales y extra salariales) habidos con anterioridad en todos los Centros de Trabajo y categorías, un incremento económico del IPC real del año 2013. En cualquier caso, el incremento salarial para el año 2014, queda supeditado a los siguientes criterios:

– Se establece como subida mínima garantizada para el año 2014 el 1 %, es decir, que si el IPC real del año 2013 resulta inferior al citado porcentaje la empresa garantiza un incremento salarial mínimo del 1 %.

– Se establece como subida máxima para el año 2014 el 2 %, es decir, que si el IPC real del año 2013 resulta superior a ese porcentaje, la empresa queda eximida de aplicar y por tanto de abonar la diferencia entre el IPC real y el 2 % establecido como porcentaje máximo de subida.

Independientemente a lo descrito en el párrafo anterior y ateniéndonos al objetivo de los convenios precedentes y del actual convenio reseñado en la cláusula adicional primera, la unificación salarial debe ser temporizada, viable y estar ligada ineludiblemente por un lado al sostenimiento del incremento de costes en el tiempo y por otro lado a la competitividad con las empresas del sector en cada zona. Es por ello, el que las partes acuerdan que la subida salarial en las categorías de operaciones será lineal por categoría, de forma que indistintamente del centro de trabajo al que pertenezcan los trabajadores de una misma categoría percibirán la misma cantidad. Para realizar el cálculo de dicho importe se aplicara la fórmula habitual, consistente en aplicar el incremento pactado a todos los salarios brutos existentes en el momento, obteniendo de esta forma el montante total por cada categoría y dividiendo éste entre el total de trabajadores de la misma.

Artículo 64. *Prescripción y graduación de las sanciones.*

Entre el hecho causante que motiva la aplicación del régimen disciplinario y la imposición de la sanción por parte de la empresa no podrá transcurrir en las faltas tipificadas como leves más de 10 días, en las tipificadas como graves más de 20 días y en las tipificadas como muy graves más de 60 días.

Una vez ejecutado los expedientes y cumplidas las sanciones, estas prescribirán a los doce meses de haberse cometido la falta que dio lugar a la aplicación del Régimen Disciplinario y por lo tanto no tendrán validez alguna dentro del expediente laboral del trabajador en la empresa.

Las sanciones que podrán imponerse por parte de la empresa consistirán en:

- a) Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días; Postergación para el ascenso hasta un año; Exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días; Postergación para el ascenso hasta cinco años; Exclusión o suspensión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido; Despido disciplinario.

Dada la especial casuística que motiva la carga y descarga en los vehículos por el tipo de trabajo a realizar, las dificultades que entrañan el propio proceso donde intervienen factores externos que escapan a la influencia que la propia empresa pueda realizar en la organización de dichos procesos, que por otra parte se dan con una extremada frecuencia, y con el objetivo de buscar soluciones satisfactorias para ambas partes, se acuerda que todos aquellos expedientes que finalicen con la imposición de una falta que de origen a una suspensión de empleo y sueldo, previa solicitud del trabajador realizada antes de llevarse a efecto su cumplimiento, será sustituida por la asistencia a un curso de formación de reciclaje no superior a 4 horas, relacionado con la falta imputada y fijado por la empresa. La asistencia a este curso de formación por parte del trabajador será voluntaria, dejará sin efecto la sanción impuesta y no será considerada a efectos del incentivo a la productividad por asistencia.

Este beneficio podrá ser utilizado por un mismo trabajador en un máximo de tres ocasiones dentro de un año natural. Asimismo, la primera sanción impuesta por este motivo en el periodo de un año natural no constará en el expediente disciplinario y laboral del trabajador, siempre y cuando el trabajador se haya acogido a este proceso formativo de reciclaje.

De todo este proceso, será obligado la tramitación y documentación que da fe del mismo, es decir, la solicitud escrita de la opción del trabajador, el curso a realizar y fecha de celebración, y el desistimiento de la empresa de imposición de la sanción.

Artículo 80 bis. *Reducción de jornada.*

De acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 4, 4 bis, 5, 6 y 7 se acuerda por las partes que los trabajadores que accedan mediante permisos y similares previstos en el citado Estatuto o en el convenio colectivo vigente, podrán reducir su jornada semanal de forma que se ausenten del trabajo en tantas jornadas completas diarias correspondan con la reducción de jornada solicitada y/u obtenida.

Con el objetivo de garantizar la equidad e igualdad de derechos y oportunidades para todos los trabajadores de la empresa que accedan a esta situación, las partes acuerdan que todas las solicitudes de conciliación de la vida familiar y laboral que los trabajadores presenten ante la empresa deberán ser tratadas en la comisión paritaria de igualdad (Empresa-Comité Intercentros). Dicha comisión deberá de responder a la solicitud presentada en un plazo máximo de 15 días y en caso de no alcanzar un acuerdo o que el mismo no satisfaga la pretensión del trabajador, éste queda facultado para acudir a la jurisdicción competente.

Disposición final primera.

Los contenidos acordados en el presente convenio colectivo han sido resultado de la observación de las circunstancias y situaciones económicas, técnicas, organizativas y de producción tanto presentes como previsibles durante la vigencia del mismo, por lo que en toda su extensión no resultarán aplicables mecanismos de inaplicación o modificaciones sustanciales individual o colectivas, de los mismos con amparo en lo regulado en la legislación vigente. De producirse alguna circunstancia que justifique la revisión de alguno

de ellos, lo será en todo caso con acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, remitiéndose si resultara necesario a los mecanismos de solución del Tribunal de Arbitraje Laboral del Estado.

Disposición final segunda.

Con el ajuste realizado en la presente revisión del convenio colectivo, constatando que las partes han consensuado una serie de medidas de ajuste necesarias de cara a fortalecer la estructura, competitividad y viabilidad de la propia empresa y de la totalidad de los puestos de trabajo, las partes acuerdan que quedan totalmente compensados y saldados los efectos que las sucesivas reformas laborales hayan podido causar, así como aquellos efectos que normas de rango superior futuras pudieran causar, etc., garantizando la empresa en todo momento a no realizar nuevos ajustes económicos, sociales, laborales, etc., a los trabajadores durante la vigencia de este convenio colectivo».

ANEXO 2

Tablas salariales año 2013 Convenio Colectivo de Empresa Cía. Logística Acotral, S.A.; Transportes Consolidados Andaluces, S.L. y Acotral Distribuciones Canarias, S.A.

Categorías	Salario base Mensual – Euros	P. presencia y horas extras 2013 – Euros	Salario anual – Euros
GRUPO I			
<i>Personal superior y técnico</i>			
Grupo A			
Jefe de servicios	1.484,14	13,34	22.848,25
Inspector principal	1.348,26	11,93	20.809,92
Grupo B			
Ingenieros y licenciados	1.372,21	12,28	21.169,21
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1.145,84	10,05	17.773,75
GRUPO II			
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de sección	1.188,24	10,45	18.409,66
Jefe de negociado	1.139,41	10,30	17.677,26
Oficial de primera	1.100,00	9,67	17.086,03
Oficial de segunda	1.026,59	9,04	15.984,88
Auxiliar administrativo	985,63	8,67	15.370,54
GRUPO III			
<i>Personal de movimiento y/u operaciones</i>			
Jefe de tráfico	1.123,78	9,81	17.442,85
Jefe tráfico segundo	1.074,48	9,30	16.703,31
Jefe de tráfico tercero	1.042,73	9,01	16.227,05
Conductor mecánico	1.110,55	11,02	20.415,88
Conductor	1.038,83	10,54	19.166,72
Conductor moto y furgoneta	1.012,08	8,70	15.767,22
Ayudante	991,30	8,53	15.455,56
Mozo especializado	985,94	8,48	15.375,19
Mozo carga y descarga	960,13	8,26	14.987,98

Categorías	Salario base Mensual – Euros	P. presencia y horas extras 2013 – Euros	Salario anual – Euros
GRUPO IV			
<i>Personal de talleres</i>			
Jefe de taller	1.243,35	11,05	19.236,37
Encargado contra maestre	1.104,92	11,05	17.159,88
Encargado general	1.082,98	11,05	16.830,84
Encargado almacén	1.042,40	11,05	16.222,08
Jefe de equipo	1.070,62	11,05	16.645,45
Oficial primero	1.049,54	11,05	16.329,13
Oficial segundo	1.029,07	11,05	16.022,11
Oficial tercero	1.002,31	11,05	15.620,78
Mozo de taller	985,94	11,05	15.375,19
<i>Personal subalterno</i>			
Telefonista	968,83	8,36	15.118,60
Portero	961,71	8,30	15.011,71
Vigilante	946,70	8,18	14.786,61
Limpiador/a	946,70	8,18	14.786,61
<i>Otros conceptos económicos</i>			
Plus de Transporte	110,45		
Plus de Carga y Descarga	168,21		
Plus de Nocturnidad	72,40		
Paga Extra			
	Salario base Mes/paga – Euros		
Paga septiembre	586,08		
Incentivo a la Asistencia	803,16		
Incentivo al Mantenimiento	268,39		
<i>Bolsa Vacaciones</i>			
Conductor mecánico	300,00		
Conductor	150,00		
Ayuda Escolar	129,28		
Ayuda hijos minusválidos	43,45		
Compensación horas de domingo T2	7,34		
Hora extra T2	13,11		
Horas extras festivos+60% flota	14,00		
Horas formación CAP	10,60		
Domingos y Festivos Ruta Nacional-Internacional	78,88		
Dieta nacional completa	42,42		
Dieta internacional	64,13		
Kilómetros Ruta Nacionales	0,042		
Kilómetros Ruta Internacionales	0,051		
Kilómetros Rutas otros	0,077		
<i>Desglose dieta nacional</i>			
Desayuno	4,86		
Almuerzo	12,10		

Categorías	Salario base Mensual – Euros	P. presencia y horas extras 2013 – Euros	Salario anual – Euros
Cena	12,10		
Cama	13,36		
<i>Póliza de vida y accidente</i>			
Incapacidad Permanente Total	32.578,56		
Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez	46.023,68		