

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18980** *Resolución de 5 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA.*

Visto el texto de los acuerdos de revisión salarial y tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Ferroviarios Especiales, SA (ahora denominada Transfesa Logistics, SA) –Código de convenio n.º 90005072011981–, publicado en el BOE de 14 de febrero de 2012, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 10 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de dicha empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de revisión y tablas salariales, 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, 5 de noviembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACUERDOS DE REVISIÓN SALARIAL Y TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, SA**

En Madrid, a 10 de octubre de 2022.

#### REUNIDOS

De una parte,

Nombre y apellidos
Domingo Fernández, Juan Ángel.
Cáceres Perea, Mario.
Fernández Calderón, Ana.
Zaplana Furco, Miguel Ángel.

en nombre y representación de la empresa Transfesa Logistics, SA.

De la otra parte,

Nombre y apellidos	Sindicato
García Barroso, Bernardo.	UGT.
Bravo Bernardéz, Carmen.	UGT.
Cobo Tubato, Luis Miguel.	UGT.
Núñez Rey, Begoña.	UGT - Videollamada.
Muñoz Palacín, Óscar E.	UGT - Videollamada.
Moreno Miguelez, José Ramón.	SEMAF.
Yagüe González, Ángel.	

Como representantes legales de las personas trabajadoras del Comité Intercentros.

Se han reunido a las 15:30 horas, en las dependencias centrales de Transfesa Logistics, SA, de forma presencial o por videollamada, quienes se han acreditado recíprocamente como representantes de esta y de las personas trabajadoras, cuyos nombres figuran al inicio de esta acta, reconociéndose todos ellos capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento.

#### EXPONEN

##### *Revisión salarial 2023*

Tras intercambios de *mails* con propuestas y contrapropuestas sobre temas de la negociación colectiva entre la RLPT y los representantes de la empresa, toma la palabra la presidenta del comité intercentros, Carmen Bravo, poniendo en conocimiento de la empresa la propuesta de revisión salarial para cada grupo del convenio que ya había sido enviada previamente por *mail* el 13 de julio del 2022, tal y como se acordó en la reunión de 12 de julio del 2022.

	% Revisión salarial salario bruto anual
Grupo I.	1,10
Grupo II.	1,45
Grupo III.	1,90
Grupo IV.	3,00
Grupo V Nivel I.	3,60
Grupo V Nivel II.	3,70

La parte empresarial, tal y como había manifestado en otras reuniones anteriores, vuelve a manifestar su preocupación con el porcentaje de revisión salarial aplicable al Grupo II en donde se encuentra el segundo nivel de la empresa, al cual la dirección de la compañía le está pidiendo un esfuerzo extra para mejorar los resultados. Por lo cual, se presenta una propuesta de revisión salarial que mejora el porcentaje del Grupo II sin perjudicar la propuesta presentada por la RLPT para el resto de los grupos inferiores.

	% Revisión salarial salario bruto anual 2023
Grupo I.	1
Grupo II.	1,80
Grupo III.	1,90
Grupo IV.	3,00
Grupo V Nivel I.	3,60
Grupo V Nivel II.	3,70

El porcentaje de incremento de revisión salarial se aplicará sobre todo el Salario Bruto Anual de cada empleado. Se incrementará el salario base de convenio en los términos negociados y el resto de incremento de porcentaje de subida, hasta alcanzar el salario bruto anual, se aplicará en «Plus Absorbible».

En relación con el salario base aplicable al Grupo V Nivel II del convenio, será siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) aprobado por el Gobierno de España legalmente. En las tablas salariales se reflejará el SMI actual, pero dichas tablas se actualizarán automáticamente con los incrementos que establezca el Gobierno y siempre y cuando los mismos fuesen superiores a las negociaciones colectivas llevadas a cabo con el comité de empresa. En este supuesto, las cantidades en que el SMI este por encima de la negociación colectiva absorberán esta última. A ejemplo ilustrativo, si la negociación colectiva acuerda una subida del 2,5 % y el SMI se incrementa en un 5 %, las tablas salariales de ese Grupo V Nivel II se incrementarán en ese 5% y nada más, esa cantidad absorberá el 2,5 % de la negociación colectiva.

La RLPT y la parte empresarial están de acuerdo en la propuesta de porcentaje de incremento salarial presentado por el Dpto de RRHH para el año 2023 y acuerdan su aplicación con fecha de efecto 1 de enero de dicho año.

Ambas partes acuerdan aprobar las siguientes tablas salariales del Convenio Transfesa Logistics, SA, para el año 2023:

*Tabla Salarial 2023*

- Grupo I - 1 %.
- Grupo II - 1,8 %.
- Grupo III - 1,9 %.
- Grupo IV - 3 %.
- Grupo V Nivel I - 3,60 %.
- Grupo V Nivel II - 3,70 %.

Grupos		Salario Base	S.B * 16 Pagas
GRUPO I.	DIRECTOR ÁREA.	2.426,40 €	38.822,46 €
	GERENTE ÁREA.		
GRUPO II.	RESPONSABLE ÁREA.	1.834,22 €	29.347,55 €
	KEY ACCOUNT.		
	RESP. DELEGACIÓN.		

Grupos		Salario Base	S.B * 16 Pagas
GRUPO III.	JEFE DE ALMACÉN.	1.530,00 €	24.480,13 €
	JEFE DE TALLER.		
	JEFE DE MAQUINISTAS.		
	JEFE DE EQUIPO.		
	JEFE DE TRAFICO.		
	TÉCNICOS DE ÁREA.		
	INGENIEROS.		
	LICENCIADOS.		
	ANALISTAS.		
	MAQUINISTA B.		
GRUPO IV.	SUPERVISOR.	1.242,10 €	19.873,56 €
	CAPATAZ.		
	OFICIAL 1. <sup>a</sup>		
	OFICIAL 2. <sup>a</sup>		
	COMERCIAL.		
	MAQUINISTA B FORMACIÓN.		
	AUX. CIRCUL / O.V.M.		
	MAQUINISTA A.		
GRUPO V.	NIVEL I	1.093,18 €	17.490,83 €
	AUXILIAR ADMIN SR.		
	MOZO CARRETIILLERO.		
	CONDUCTOR/A.		
	OPERARIO.		
	A.O.T. / AUX. CABINA.		
	NIVEL II	*	*
	MOZO/PEÓN	875,00 €	14.000,00 €
	TELEFONISTA.		
	ORDENANZA.		
	LIMPIADOR/A.		
	MANIPULADOR VEHÍCULOS.		
AUXILIAR ADMIN JR.			

\* El importe de salario base de las tablas salariales del Grupo V Nivel II se actualizará conforme al salario mínimo interprofesional legalmente establecido en cada momento.

Ambas partes acuerdan que quedan excluidos de los incrementos anuales de convenio:

1. Aquellos trabajadores que hayan sido alta a partir del 1 de enero de 2023 y hayan pactado un salario bruto anual por encima del convenio.

2. Aquellos trabajadores que, durante el año 2023, perciban subidas especiales de carácter individual, verán compensadas y absorbidas las subidas fijas del presente acuerdo siempre y cuando esas subidas individuales sean superiores y de mayor cuantía que la colectiva.

#### *Jornada continua*

Por parte de la RLPT se informa a la parte empresarial de que, tal y como se acordó en la reunión de 12 de julio del 2022, se ha hecho una nueva consulta a los trabajadores sobre el proyecto piloto de jornada continua, en todos los centros, informando de los resultados del sondeo por urna en Madrid.

Centro de Madrid:

Participación 43 %.

A favor de la jornada continua 89 %.

En contra de la jornada continua 11 %.

La RLPT propone a la parte empresarial, que, en vistas de los resultados de la nueva consulta, retomar la negociación en este punto y que valore la posibilidad de iniciar el proyecto piloto de jornada continua en las siguientes condiciones:

Proyecto piloto:

Aplicable en época estival desde el 15 de julio al 15 de septiembre en horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. Este horario no presenta flexibilidad horaria ni en la entrada ni en la salida.

Aplicable en época navideña desde el 22 de diciembre al 7 de enero en horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. Este horario no presenta flexibilidad horaria ni en la entrada ni en la salida.

Se designarán personas de guardia física en oficina en cada departamento para dar cobertura a los servicios que no tengan jornada continua, al menos una por departamento.

No se generará el derecho a percibir *tickets restaurant* durante estos periodos excepto para las personas que hagan guardias o que por cuestiones del negocio o por cualquier otra causa tengan que trabajar en jornada partida alguno de esos días.

Aquellos centros que durante este periodo tengan acuerdos horarios que mejoren el presente proyecto piloto mantendrán esas condiciones mejoradas.

Ambas partes acuerdan crear una comisión compuesta por personas del Dpto de RRHH de la compañía y por miembros del comité Intercentros para analizar y valorar el proyecto piloto.

Si el mismo funcionase adecuadamente y no afecta a la productividad de la compañía ambas partes se comprometen a negociar la posibilidad de extender la jornada continua a que se inicie el 1 de julio.

La aplicación de la jornada continua no afectara al horario del resto de la jornada del año. Cada empleado realizara una hora de jornada menos en ese periodo por lo que podemos considerar que es una compensación por no recibir *tickets*.

En relación con todo el colectivo que, por cuestiones de organización del trabajo o por cuestiones productivas, no pueda hacer jornada continua, se le concederá como días de vacaciones los días 24 o 31 de diciembre, uno de los dos, siempre atendiendo a cuestiones de la propia actividad y en línea con cada responsable. Estos días serán añadidos a sus vacaciones y no se descontarán de las mismas.

La parte empresarial, tras analizar la petición, está de acuerdo en negociar la aplicación del proyecto de jornada continua. Debido a las fechas en que nos encontramos es imposible aplicarla en su plenitud este año 2022, por lo cual se acuerda

iniciar la aplicación del proyecto piloto en una primera fase desde el 22 de diciembre del 2022 al 07 de enero del 2023 en las condiciones negociadas.

### *Mejoras sociales*

(i) Mejoras sociales:

Los siguientes puntos están aceptados por ambas partes:

1. Ayudas gratificables.

Se establece el importe de 10.000 euros para el año 2023 y se emplazan para mantener una reunión en noviembre para ampliar los conceptos de las ayudas y cambiar el sistema de determinar las cuantías, según tramos salariales, tras estudiar los datos reales del año 2022.

2. Ayuda por hijos discapacitados.

Ambas partes acuerdan incrementar la cantidad recogida en el artículo 16 del Convenio de Transfesa Logistics, SA, por el concepto de Ayuda a Hijos minusválidos a 80 euros brutos mensuales para aquellas personas trabajadoras que acrediten, con la documentación oficial pertinente, que tienen descendientes con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

Este importe no se verá incrementado ni actualizado con ningún parámetro salvo por una nueva negociación colectiva.

3. Traslado por mudanza.

Ambas partes acuerdan ampliar el permiso retribuido de traslado por mudanza, recogido en el artículo 22 del Convenio Transfesa Logistics, SA, estableciéndose en dos días laborales.

4. Lactancia.

Ambas partes acuerdan ampliar a catorce días hábiles el permiso de lactancia recogido en el artículo 34 del Convenio Transfesa Logistics, SA.

5. Protección IT.

Ambas partes se emplazan para reunirse el último trimestre del año 2022 para analizar, de cara al ejercicio 2023, cuál sería el efecto económico y social que supondría para la compañía complementar el accidente de trabajo de larga duración y fijar las condiciones para tener derecho a este complemento.

6. Grupos profesionales.

La empresa está conforme con la parte sindical en la necesidad de actualizar los grupos profesionales del Convenio que se encuentran desactualizados. Acuerdan cerrar una reunión para analizar y llevar a cabo dicha modificación.

7. Bolsa de horas acumulables.

En este punto solicitado en las negociaciones previas por el comité de empresa no hay consenso ni acuerdo entre ambas partes.

La empresa reitera su postura de que ya hay permisos recogidos en el convenio para determinadas situaciones y que generar bolsas de horas continúa siendo un problema porque en el pasado se han tenido muchos problemas con las personas trabajadoras que disfrutaron de ellas para recuperarlas por su negativa a hacerlo.

El Comité no comparte las razones expuestas por la Empresa, pues el resultado negativo de las otras ocasiones (época de pandemia de COVID-19) fue así por no

tenerlo debidamente regulado y de ahí la propuesta del Comité, pero aun así se deja para otro momento más adecuado.

El Comité acepta reunirse, en el último trimestre, con la parte empresarial para analizar la posibilidad de ampliar el permiso no retribuido de dos días a cinco días para cuidado de familiares que ya existe en el Convenio, así como estudiar ampliar también los supuestos que recoge dicho artículo 22. Permisos del Convenio Colectivo publicado el 14 de febrero de 2019.

8. Abono pagas extras marzo y septiembre.

La parte empresarial por razones administrativas y de organización del trabajo solicito a la RLPT que el pago efectivo de la nómina normal y la paga extra de los meses de marzo y septiembre que recoge el Convenio de Transfesa Logistics, SA, se realice al final del mes junto con el resto de las sociedades del grupo.

El pago efectivo de las nóminas normales y extras de junio y diciembre se mantendrán como están hoy en día.

La RLPT acepta esta propuesta siempre y cuando se les notifique a las personas trabajadoras afectadas a fin de evitar posibles desajustes en la economía doméstica.

Esta medida empezará a tener efecto a partir del 1 de enero de 2023.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—Por la empresa.—Por la RLPT.