

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9728 *Resolución de 31 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA.*

Visto el texto del acuerdo de modificación de determinados artículos del V Convenio colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (código de convenio n.º 90015532012005), que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores, 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 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 31 de mayo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ANEXO I

Modificaciones operadas en el texto del Convenio

1. Vigencia y duración:

Artículo 2: Se prorroga la vigencia temporal del Convenio 2 años más. Esta modificación supone la ampliación de su vigencia por 2 años adicionales, dando una nueva redacción al precepto que quedaría como sigue:

«Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio, entrará en vigor a los efectos económicos recogidos en el mismo el día 1 de enero de 2018, y tendrá una duración de siete años, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2024, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

El resto de las disposiciones normativas y obligacionales entrarán en vigor el primer día del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado del propio convenio colectivo. Igual sucederá, con aquellas modificaciones o revisiones normativas que en su momento se pudieran acordar.

No obstante, como quiera que a 01 de enero de 2022 se ha acordado una revisión o modificación del convenio colectivo, con independencia de su publicación en el Boletín oficial del Estado, las cantidades económicas pactadas, así como las modificaciones operadas en los artículos 33 (vacaciones), 48 (productividad), 51 (incremento salarial) y 69 (permisos retribuidos), entraran en vigor el citado día».

2. Liquidación y finiquito:

Artículo 20: Se modifica el apartado dedicado al cálculo de las indemnizaciones dándole un tenor literario más claro y semejante al previsto legalmente, dando una nueva redacción al precepto que quedaría como sigue:

«[...]»

A los efectos oportunos, se señala que, con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las indemnizaciones se calcularán conforme a los siguientes criterios:

– En cuanto a los conceptos fijos, estos serán computados tomando como referencia su último valor, esto es, el de la última nómina percibida por el trabajador.

– Los conceptos variables computarán de acuerdo con la suma de toda la remuneración salarial percibida en los 365 días anteriores al hecho causante y dividir esta por la citada unidad de tiempo.

El resultado dará lugar a un salario diario que se aplicará sobre el módulo indemnizatorio que corresponda legalmente, y la antigüedad del trabajador. En el supuesto de relaciones laborales de duración inferior a un año, se utilizará la misma fórmula en proporción al tiempo trabajado

Consecuentemente, para aportar la transparencia debida, se modifica el párrafo donde la empresa aporta la documentación al comité intercentros a efectos que pueda comprobar el cálculo realizado de la indemnización, quedando como sigue:

(...)

Además, a los efectos de seguimiento y control, la empresa enviará por vía telemática al comité intercentros la copia de la propuesta de finiquito y/o liquidación de haberes, en la cual se hará constar el detalle de bases reguladoras en las que se ha basado su cálculo».

3. Jornada de trabajo:

Se procede a modificación del artículo 31.5 del convenio colectivo relativo a la jornada específica del colectivo T2. En concreto y para mayor claridad se especifican los concretos cambios a operar sobre el precepto:

«a. Adición de un nuevo sistema de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal y pactada:

Dentro del artículo 31.5, en el apartado que se inicia por «A continuación, se reseñan elementos regulatorios de la jornada que las partes consideran esenciales», se añadiría un nuevo apartado con el siguiente contenido:

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal y pactada,

serán exigibles por cada 18 semanas, de conformidad con lo reglamentado por las partes a tal efecto y a los siguientes criterios:

– Los periodos de 18 semanas antes expuestos, se determinarán anualmente conforme al calendario que a tal efecto acuerden Empresa y Comité Intercentros. No obstante, dado que la medida conllevaría superar las 52 semanas anuales, y por tanto exceder el año natural, las partes quedan legitimadas para reducir en las semanas que se necesitara uno de los cómputos en que se divida el año natural y con ello provocar que el último cómputo finalice en la semana que comprenda al último día del año.

Al cierre de cada cómputo, las diferencias tanto en exceso como en defecto inferiores a la jornada mínima de trabajo, es decir, diferencias menores a seis horas y 40 minutos, pasarán a formar parte del resultado del siguiente cómputo, es decir, sumando o restando al resultado inicial de éste.

– Si el resultante es mayor de las seis horas y 40 minutos establecidas en el párrafo anterior, se procederá de la siguiente manera:

a) El exceso, será disponible en su totalidad por el trabajador y compensado conforme a lo establecido en el convenio colectivo.

b) El defecto, podrá ser exigido por la empresa antes de finalizar la liquidación siguiente. Para ello, será necesario acumular el mismo para ser reasignado en jornadas de trabajo, establecidas éstas en el cuadrante de trabajo de la persona afectada y respetando los plazos de comunicación establecidos. No obstante, por cada liquidación practicada, los trabajadores quedaran exonerados de compensar el defecto resultante si el mismo es superior a una jornada máxima, entendido esto, en lo que respecta exclusivamente a la parte de tiempo que exceda de dicha jornada máxima.

– En caso de inicio o fin de relación laboral, serán liquidables en su momento conforme a la parte proporcional del tiempo trabajado.

b. Se modifican los párrafos siguientes en relación con la distribución de jornada:

Donde la norma dice:

"– La jornada diaria mínima de trabajo, queda establecida en seis horas, salvo en aquellas jornadas extraordinarias que se produzcan en días festivos o domingos que será de ocho horas. De darse una jornada inferior a la aquí establecida, ésta computará de acuerdo con lo reseñado."

Dirá:

"– La jornada diaria mínima de trabajo, queda establecida en seis horas y 40 minutos, salvo en aquellas jornadas extraordinarias que se produzcan en días festivos o domingos que será de ocho horas. De darse una jornada inferior a la aquí establecida, ésta computará de acuerdo con lo reseñado."

Donde la norma dice:

"la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo se realizará conforme a legislación vigente, no pudiendo rebasar las 40 horas de promedio semanal en cómputo flexible de hasta un máximo de seis semanas."

Dirá:

"la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo se realizará conforme a legislación vigente, no pudiendo rebasar las 40 horas de promedio semanal en 18 semanas. Adicionalmente, no se podrá superar en ningún momento las 60 horas

(trabajo + presencia), siempre que venga precedida y antecedida de jornadas semanales no superiores a 44 horas (trabajo + presencia)."

c. Se modifica el siguiente párrafo en relación con la consideración de horas extraordinarias.

Donde la norma dice:

"A tenor de lo expuesto, cualquier hora que sobrepase el cómputo establecido, será considerada como hora extra y por tanto objeto de compensación o retribución de acuerdo con lo reseñado en las tablas salariales anexas al presente convenio. Asimismo, tendrá la misma consideración, cualquier situación excepcional y significativa que pudiera darse en el desarrollo de la jornada laboral diaria, averías, cortes de carretera, etc."

Dirá:

"A tenor de lo expuesto, cualquier hora que exceda de las liquidaciones de cómputo practicadas conforme al vigente reglamento de elaboración de cómputos y a lo aquí reseñado, será considerada como hora extra y por tanto objeto de compensación o retribución de acuerdo con lo reseñado en las tablas salariales anexas al presente convenio. Asimismo, tendrá la misma consideración, cualquier situación excepcional y significativa que pudiera darse en el desarrollo de la jornada laboral diaria, averías, cortes de carretera, etc."».

4. Vacaciones.

Artículo 33: Se procede a la modificación del primer apartado del artículo 33, así como a la supresión del primer y segundo punto del apartado 4 del artículo 33, quedando redactados ambos apartados de la siguiente forma:

«1. De carácter general.

Todo el personal acogido al presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales, o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, con efectos a partir del 1 de enero de 2022 las vacaciones pasaran a ser de cinco semanas (35 días), o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado. Se garantizará al menos el disfrute de dos bloques de al menos 14 días continuados. En caso de que uno de los bloques en los que se divide el periodo vacacional se inicie en lunes festivo, recuperará el trabajador ese día de descanso a lo largo del año natural.

En todo caso, y para quienes ostenten una antigüedad de al menos 365 en la Empresa, se garantiza un periodo de al menos 7 días continuados entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

La fijación del periodo vacacional vendrá determinada por la elaboración de cuadrantes, que serán confeccionados en cada centro de trabajo, de acuerdo con el reglamento de cuadrantes que las partes firmantes tienen suscrito. En caso de que no exista acuerdo entre empresa y representación del centro de trabajo, y para evitar los perjuicios que se pudieran derivar para la plantilla de dicha falta de acuerdo, el cuadrante se podrá confeccionar directamente entre Empresa y Comité Intercentros.

[...]

4. Compensación al sistema de cuadrantes establecido. En compensación al sistema de cuadrantes empleado y por tanto a unos periodos vacacionales posiblemente condicionados, se establece que:

– Dado que existen jornadas de trabajo que se dan entre dos días naturales, puede darse el caso que, coincidiendo con el día natural en que se inicia o finaliza el periodo vacacional, la persona afectada tuviera asignado parte de la jornada de trabajo

que por cuadrante esté prevista para el día anterior o posterior del citado periodo. En tal caso, quedará exonerado de trabajar en la totalidad de la jornada descrita. Esta exoneración quedará sin efecto si el total de días de descanso disfrutado es igual o mayor al periodo vacacional asignado.

– Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, los trabajadores podrán realizar permuta de las vacaciones 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 producirse con al menos un mes de antelación a la fecha del disfrute y deberá ser corroborado por su responsable directo.

– Establecer un sistema de dispensas para asistir al trabajo, cuya regulación queda reseñada en el artículo 71 del presente convenio.

– Establecer una cantidad económica compensatoria, cuya regulación se reseña en el artículo 46 «bolsa de vacaciones».

– La retribución en periodo vacacional será la de una mensualidad habitual, exceptuando lo que el afectado devengase en concepto dietas e incrementado, si procede, por lo reseñado en el apartado anterior».

Artículo 39: Se procede a modificación del artículo 39 del convenio colectivo.

El objeto de esta modificación es incorporar el sistema de compensación de trabajo en festivos. En concreto, se añade al final del redactado actual, lo siguiente:

«Artículo 39. *Complemento de calidad y/o cantidad.*

[...]

Además de lo anterior, para los trabajadores móviles de la unidad de negocio T2 y asimilados, en compensación por el trabajo en festivo, el trabajador podrá elegir entre una las siguientes dos opciones:

a) Una parte en tiempo de descanso y otra parte mediante compensación económica. El trabajador deberá fijar el descanso, como a compensar, debiendo comunicarlo con al menos quince días de antelación al inicio del momento de disfrute. En todo caso, dicho descanso no podrá disfrutarse como añadido al periodo vacacional, es decir, al comienzo o finalización de este.

En cuanto a la parte no compensada con descanso, se abonará un complemento salarial equivalente al valor de la hora de domingo incrementada ésta en el porcentaje de festivo fijado en las tablas salariales.

b) El abono de tiempo trabajado en festivo al precio indicado en la tabla salarial del convenio colectivo. En este sentido, el trabajo realizado se compensará con un complemento salarial equivalente establecido en las tablas salariales».

5. Prima anual a la Productividad.

Artículo 48: Se procede a modificación del artículo 48 del convenio colectivo relativo a la prima de productividad, obedeciendo ésta a la no consecución de los objetivos que se buscaban alcanzar mediante la prima anual a la productividad. El objeto de esta modificación es dejar sin efecto a partir del 01 de enero del año 2022 el cambio introducido en el ejercicio anterior y en consecuencia seguir aplicando el incentivo conforme los ejercicios precedentes a dicha modificación.

Queda suprimido y sin efecto el apartado en el que actualmente dice:

«A partir de 1 de enero de 2021, la estructura quedara modificada de la siguiente forma:

- 70% de la prima por asistencia.
- 15% de la prima excelencia profesional.
- 15% de la prima referenciada a los beneficios anuales en la empresa».

Queda suprimido y sin efecto el apartado en el que actualmente dice:

«A partir del 1 de enero de 2021, para cumplir el apartado de excelencia profesional, será necesario:

- 0 sanciones de empleo y sueldo.
- No más de dos amonestaciones por escrito.
- 0 días de absentismo».

6. Dietas:

Se procede a la modificación del artículo 50 en aras de simplificar o agilizar el seguimiento y control de este tipo de suplidos, dando una nueva redacción al precepto que quedaría como sigue:

«Artículo 50. *Dietas.*

La dieta es un concepto extrasalarial, cuya finalidad es la compensación de los gastos de manutención y/o alojamientos originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual. Adicionalmente, y considerando la actividad de transporte de mercancías por carretera que desarrolla la Empresa, el Personal de Movimiento incurre habitualmente en gastos de manutención y/o alojamiento, que deberán ser compensados por la Empresa.

Consecuentemente, los trabajadores afectados por este convenio devengarán la dieta correspondiente cuando, como consecuencia de un desplazamiento tenga que comer, cenar, pernoctar y/o desayunar fuera de su residencia habitual. Esta compensación, se hace extensible a los supuestos, en los que el trabajador no salga de su residencia habitual o centro de trabajo, pero que, por necesidades o conveniencia del servicio, realice la comida o cena fuera del mismo.

El importe de la dieta y su fraccionamiento será el que con carácter general se reseña en las tablas salariales anexas a este convenio.

Una vez concluidas las mejoras técnicas e informáticas necesarias para el exhaustivo control de este tipo de suplidos, y atendiendo a lo dispuesto en la cláusula adicional séptima del convenio colectivo de empresa publicado en BOE de 23 de mayo de 2019, las partes han acordado la modernización del sistema de compensación de dietas. No obstante, debido a la atomización de horarios de entrada y salida al trabajo, el elevado volumen de trabajadores y las especiales características de la actividad, las partes son conscientes de que el nuevo sistema de compensación de dietas puede incurrir en desajustes que provoquen una compensación por gastos superior o inferior a la que haya venido normalmente percibiendo los trabajadores en el ejercicio 2021. Ello podría provocar tanto un incremento indebido de poder adquisitivo, como una pérdida de este. Por ello, las partes observarán la evolución del nuevo sistema de compensación de dietas y velarán por que el cambio de modelo no sea traumático para las partes.

Considerando todo lo anterior, el sistema de compensación de gastos dejará de ser mediante ponderación y pasará a serlo en función de las horas efectivamente trabajadas, para ello, las partes determinarán el criterio a seguir, estudiando los importes y tramos a deberán ser tenidos en consideración.

Para el abono de la dieta es necesario el control de los gastos, y garantizar la correcta compensación. Por ello, las dietas se abonarán en la nómina del mes en curso, salvo las correspondientes a los últimos 5 días naturales del mes. Las dietas correspondientes a los últimos 5 días naturales de cada mes se integrarán en la nómina del mes inmediato posterior.

Las partes han acordado que el nuevo sistema de compensación de dietas se encuentra en una fase transitoria y temporal. Durante esta fase transitoria y temporal se velará por que su implantación no resulte traumática. Por ello

mediante una labor de contrastación se permitirá que temporalmente se pueda aplicar un ajuste mensual (al alza o la baja) en el valor de la dieta abonada que permita el mantenimiento del poder adquisitivo.

Este ajuste de valor podrá serlo tanto positivo (mayor valor) como negativo (reducción del valor) y figurará en cada nómina como «Ajuste valor Dieta art 50». La finalidad de dicho ajuste de valor será que temporalmente el importe de las dietas abonadas conforme al nuevo sistema no difiera del que normalmente habría de haberse abonado conforme al anterior sistema. Este acuerdo de ajuste del valor de la dieta será de obligada aplicación durante la fase transitoria y temporal.

Para garantizar la comprensión y el seguimiento del nuevo sistema por parte de las personas afectadas, la empresa, junto con la hoja salarial de cada mensualidad, pondrá a disposición un documento detallado de la dieta aplicada por cada día trabajado devengado respecto a la mensualidad que se está abonando.

La Dieta Nacional e Internacional, y el suplido por pernoctación se regirán por los importes fijados en tabla y se abonará de forma completa para los trabajadores de ruta por cada día de trabajo según el ámbito geográfico en que se encuentren.

Para el resto de los colectivos de la Empresa, cuya actividad no consista en la conducción, se compensarán los gastos en que incurra la plantilla debidos al desempeño de su actividad laboral, previa entrega del ticket o justificante del gasto. Serán de aplicación los mismos importes y límites de cuantía previstos en las tablas salariales anexas al Convenio.

Dado que el nuevo sistema de dietas es permanente, y actualmente se aplica en un régimen transitorio y temporal, para verificar las posibles desviaciones, se acuerda que sea la Comisión Paritaria la que pueda llevar a cabo un adecuado seguimiento del cambio de modelo y, en su caso, pueda proponer a la Comisión Negociadora la finalización de este periodo transitorio, o cualquier otra circunstancia relacionada con dicho sistema.

Finalizado este periodo, dejarán de realizarse las labores antes descritas y las dietas se abonarán siguiendo el nuevo procedimiento, en función de las horas trabajadas, sin ajuste alguno.

Debido a que este nuevo sistema de compensación de gastos conlleva que la totalidad de dietas generadas en el mes en curso no se abonen hasta el mes siguiente, en caso de desvinculación del trabajador la liquidación habrá de contemplar necesariamente aquellos ajustes pendientes de aplicar y/o dietas que hayan quedado pendientes de abonar».

7. Incremento salarial.

Se modifica el redactado del artículo 51.

«Artículo 51. *Incremento salarial.*

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 los conceptos económicos se verán exclusivamente incrementados por el IPC real del año anterior.

No obstante, en compensación de no aplicar lo previsto inicialmente para el año 2022, y para el supuesto de que, en alguna de estas revisiones a realizar en el periodo 2022-2024, el IPC a aplicar fuera menor al 3%, se establece un mecanismo excepcional y último de compensación. En concreto, si en este periodo el IPC real del año anterior resultara menor al 3%, se aplicará sobre todos los conceptos económicos el IPC real del año anterior incrementado en el porcentaje necesario hasta alcanzar el 3%.

En todo caso, dicho mecanismo solo podrá provocar un incremento máximo del 1% en total. Por tanto, si su aplicación conlleva un incremento en el que no se consumiera todo el 1% aquí descrito, el resto podrá aplicarse sobre la siguiente revisión anual».

8. Beneficios sociales:

Artículo 54: Se modificaría el artículo, sustituyéndolo por completo por el siguiente tenor literal:

«1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedades coronarias y riesgo por embarazo, la empresa complementará al afectado la prestación pública hasta la totalidad de la retribución salarial real y habitual, exceptuando por tanto los devengos extraordinarios o complementarios. No obstante, sí se incluirán además de los complementos personales o funcionales que viniera percibiendo el trabajador, las partes proporcionales de bolsa de vacaciones, y prima anual a la Productividad que correspondan. A ello se añadirá un importe compensatorio del complemento de calidad y/o cantidad, con el objeto de evitar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores/as que se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de las causas expuestas. El citado importe compensatorio del complemento de calidad y/o cantidad será el fijado en tablas en cada momento.

2. En los casos de Incapacidad temporal derivada del resto de contingencias, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, conforme a la siguiente escala:

– Los 3 primeros días correrán por cuenta del trabajador, por lo que la empresa descontará la parte de salario habitual correspondiente a cada día en esta situación.

– Del 4.º al 15.º la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora ordinaria del mes anterior a la baja.

– A partir del 16.º día, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora ordinaria del mes anterior a la baja.

La referida compensación será calculada sobre la base habitual que perciban los trabajadores/as, entendiéndose como tal la retribución salarial real y habitual, exceptuando los devengos extraordinarios. En este sentido, han de entenderse incluidos los siguientes complementos salariales: complementos ad personam que, en su caso, perciban los trabajadores/as, así como la parte proporcional del complemento de bolsa de vacaciones.

Si en el curso de dos años naturales, se produjera una segunda baja, la mejora aquí regulada se reducirá en un 50%. La tercera baja producida en el curso de dos años naturales no contará con mejora alguna.

3. Será requisito para ser beneficiario de las mejoras descritas en los apartados 1 y 2 precedentes, el contar con una antigüedad en la Empresa de al menos 365 días. Igualmente, los beneficios descritos se aplicarán hasta cumplidos los 365 días de permanecer en dichas situaciones».

Se añade un nuevo artículo.

«Artículo 56 bis. *Seguro de salud.*

En compensación de los cambios introducidos en el convenio colectivo, la empresa contratará para todos los trabajadores indefinidos o con al menos un año de antigüedad en la empresa, un seguro de salud con idénticas prestaciones al que actualmente se oferta a los trabajadores. El coste de este seguro será íntegramente asumido por la Empresa sin que se repercuta al trabajador.

Asimismo, los trabajadores/as podrán contratar para sus familiares directos dicho seguro en idénticas prestaciones, excepciones de carencias y preexistencias, etc...

En cualquier caso, la contratación de la aseguradora será objeto de la Codecisión de las partes firmantes de este convenio colectivo. Igualmente, existirá una cogestión de las incidencias ordinarias o extraordinarias que se dieran con las personas aseguradas».

9. Complemento por nacimiento y cuidado del menor y lactancia.

Se procede a la modificación del artículo 61 en cuanto al cálculo del complemento de la prestación y el artículo 98 en cuanto al disfrute de la lactancia, que quedarían redactados como sigue:

«Artículo 61. *Complemento por nacimiento y cuidado del menor.*

1. Cuando se disfrute de la prestación pública por nacimiento y cuidado del menor, la empresa complementará al beneficiario hasta la totalidad de la retribución salarial real y habitual, exceptuando por tanto los devengos extraordinarios o complementarios. No obstante, sí se incluirán además de los complementos personales o funcionales que viniera percibiendo el trabajador, las partes proporcionales de bolsa de vacaciones, y prima anual a la Productividad que correspondan. A ello se añadirá un importe compensatorio del complemento de calidad y/o cantidad, con el objeto de evitar la pérdida de poder adquisitivo. El citado importe compensatorio del complemento de calidad y/o cantidad será el fijado en tablas en cada momento.

2. Será requisito para ser beneficiario de la mejora descrita en el apartado 1, el contar con una antigüedad en la Empresa de al menos 2 años».

«Artículo 98. *Lactancia.*

Sin perjuicio de la legislación vigente, se amplía en tres meses el actual periodo de lactancia exclusivamente en su modalidad de disfrute acumulado en jornadas completas. En este caso, el disfrute del permiso podrá darse de forma anticipada y anexo al periodo de permiso por cuidado y nacimiento del menor, o bien, una vez generadas las horas suficientes en días de descanso esporádicos, solicitados éstos en los mismos términos que los asuntos propios.

Esta ampliación no será de aplicación si la persona afectada elige la modalidad de disfrute por reducción de jornada diaria, la cual será de una hora al día.

En el caso del Personal de Movimiento, el disfrute del periodo de lactancia lo será por días, semanas o quincenas completas. Al igual que ya sucede en caso de reducción de jornada, este régimen de disfrute resulta necesario, de un lado, para minimizar los perjuicios sobre el resto de los trabajadores. De otro, para mantener el sistema de rotación de turnos y horarios en cada unidad de negocio».

10. Permisos retribuidos:

Artículo 69: Se procedería a realizar los siguientes cambios:

En el apartado 1. c) donde dice:

«[...] tres días naturales, adicionales al permiso de paternidad establecido en la legislación vigente.

Quedaría suprimido y sin efectos a 31 de diciembre de 2021».

En el apartado 1. h) donde dice:

«Por asuntos propios y/o libre disposición: un día, ...

Quedaría eliminado a 31 de diciembre de 2021».

En el apartado 2, donde dice:

«[...] A los efectos de mejorar la eficiencia en la organización de la empresa, la concesión de permisos, licencias o compensaciones de jornada donde conforme a este convenio se requiere un plazo de preaviso, quedará condicionada a no rebasar el 3,00% de los trabajadores de una unidad de negocio en un centro de trabajo, o el 5,00 % en caso de contingentes menores de 100 personas. Dicho porcentaje, será ampliado en un 2,00% entre el periodo que va del 15 de junio al 15 de septiembre y del 15 de diciembre al 15 de enero. Por tanto, en caso de superarse el límite establecido, prevalecerá para su concesión el orden de entrada de las solicitudes».

Dirá:

«[...] Sin perjuicio de la legislación vigente, a los efectos de mejorar la eficiencia en la organización de la empresa, la concesión de permisos y licencias emanados del marco normativo recogido en este convenio o en las compensaciones de jornada donde, según las prescripciones anteriores, se requiere un plazo de preaviso, quedará condicionada a no rebasar el 3,00% de los trabajadores de una unidad de negocio en un centro de trabajo, o el 5,00 % en caso de contingentes menores de 100 personas. Por tanto, en caso de superarse el límite establecido, prevalecerá para su concesión el orden de entrada de las solicitudes».

[...]

En el apartado 3, donde dice:

Los permisos deberán solicitarse con la debida antelación, salvo en los casos de fuerza mayor [...]

Dirá:

«Siempre que la naturaleza del hecho causante lo permita, los permisos deberán solicitarse con al menos 15 días de antelación [...]

Artículo 70: Se procedería a la modificación del artículo 70 dando una nueva redacción al precepto que quedaría como sigue:

«Artículo 70. *Permiso retribuido para asistencia al médico sin parte de baja.*

Quienes necesiten asistir al médico de familia, provisto sistema público de salud, en su día y horario laboral, dispondrán de tres horas de permiso retribuido. Éste se ampliará a cinco horas, cuando se trate de visitas a médicos especialista del propio sistema y/o pruebas médicas que estos solicitaran. En cualquier caso, el uso de este derecho queda limitado a un máximo de 40 horas al año.

Utilizado el permiso, la empresa podrá ocupar al trabajador el resto de la jornada de trabajo que tuviera prevista, si bien, ateniéndonos a las particularidades de la actividad productiva de la empresa y las necesidades logísticas demandadas, de presentarse alguna situación en la que la reincorporación no pudiera darse, la empresa quedará facultada para descontar del cómputo anual, el total de horas de su jornada de trabajo prevista. Si el trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pudiera emprender, le será descontado la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo».

Artículo 71: Se procedería a la modificación del artículo 71 dando una nueva redacción para que la Empresa sea quien señale la devolución, el permiso sea solicitado con 15 días de antelación, tenga carácter reutilizable y se elimina la posibilidad de

licencias acumulables para ser utilizadas en verano. Por tanto, el precepto que quedaría como sigue:

«Artículo 71. *Permiso especial de carácter recuperable.*

Al objeto de fomentar en lo posible, la conciliación de la vida familiar y laboral, para quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, dispondrán de dos días de permisos anuales de carácter recuperable, que podrán ser disfrutados de forma agrupada o separada, por los cuales, el trabajador podrá quedar dispensado de asistir a su puesto de trabajo en la fecha deseada, y posteriormente resarcirá a la empresa en la misma medida.

Este permiso, deberá solicitarse por escrito con al menos quince días de antelación, y quedará condicionado, a no rebasar el porcentaje de trabajadores que acceden a permisos según lo establecido en el artículo 69.2 sobre permisos retribuidos.

La utilización de este tipo de permiso va unido al resarcimiento por parte del trabajador a la empresa, en la misma proporción, de la jornada o jornadas de trabajo y/o horas que no haya realizado. Para ello, tras al disfrute de este, será la Empresa quien previo aviso con al menos 15 días de antelación, fije la fecha concreta de devolución, no pudiendo coincidir ésta con domingos o festivos. En concreto, la devolución habrá de realizarse en similares condiciones que el día en que fue originalmente solicitado para el disfrute del permiso.

El permiso especial recuperable recogido en el presente artículo tiene carácter reutilizable una única vez dentro del año natural. En este sentido, tras la devolución por parte del trabajador del permiso disfrutado, el trabajador podrá solicitar nuevamente otro permiso en los mismos términos expuestos con anterioridad.

El plazo máximo de devolución del permiso será de cuatro meses, a contar desde el disfrute de esta, agotado éste, se dará por compensado. No obstante, si el trabajador incumpliera el compromiso que adquiere a la hora de la concesión del permiso, es decir, no resarza a la empresa conforme a lo aquí estipulado, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pueda iniciar, conllevará la no concesión de este tipo de permiso en los próximos cinco años, y, el pertinente descuento salarial por la falta de asistencia al trabajo».

11. Reducción de jornada.

Artículo 73: Se modifica un punto del apartado 2, y se añade un nuevo apartado 3. En concreto, en el apartado 73.2 donde dice:

«[...]

2. Sin perjuicio de la legislación vigente, quienes cuenten con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrán acceder a una reducción descausalizada del 50% de su jornada laboral en la empresa».

Dirá:

«[...]

2. Sin perjuicio de la legislación vigente, quienes cuenten con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrán acceder a una reducción descausalizada del 50% o del 25% de su jornada laboral en la empresa».

Además, se acuerda añadir tras el actual apartado «2.» un nuevo apartado «3.», dando una nueva redacción al precepto que quedaría como sigue:

«[...]

3. No obstante, las reducciones de jornada recogidas en los apartados primero y segundo anteriores quedan condicionadas a:

- Duración mínima de seis meses.
- La aceptación por parte del afectado de la concreción horaria propuesta por la empresa en aras de evitar perjuicios al resto de personal se dará en días, semanas o quincenas completas, manteniendo así la rotación de turnos y horarios que se diese en su unidad de negocio. En cualquier caso, la propuesta de la empresa se realizará tras oír preceptivamente a la comisión de igualdad.
- No rebasar el porcentaje del 10% de trabajadores en este régimen y/o en adaptación de jornada, de la misma categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara.
- Los trabajadores que hayan solicitado la reducción de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el presente artículo, no podrán realizar, durante el periodo de tiempo por el que se extienda la reducción de jornada solicitada, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa.
- La novación del contrato de tiempo parcial a tiempo completo será automática para quienes haciendo uso del derecho especificado en el apartado 2, soliciten hasta un máximo de 12 meses. Para quienes solicitaran un periodo superior, no establezcan la fecha concreta de conversión o lo hicieran en función del apartado 1, se estará, a la previa solicitud del interesado/a, existencia de vacantes y a las condiciones establecidas en el capítulo V, Promoción laboral y Estabilidad en el empleo, del presente Convenio».

Artículo 74. Excedencias: Se añade un párrafo.

«A efectos aclaratorios [...] y/o lesione derechos de otros trabajadores, etc.

El derecho de reingreso, en los términos establecidos en el presente artículo, se encontrará condicionado a que el trabajador no realice, durante el periodo de excedencia voluntaria, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa. En tal caso, el trabajador perderá dicho derecho de reingreso».

12. Derechos sindicales y de representación de los trabajadores.

Artículo 82: Se procede a modificación del inicio del apartado 5 del artículo 82 del Convenio. El objeto de esta modificación es ampliar el plazo de preaviso para el uso de horas sindicales, quedando el apartado quinto del precepto como sigue:

«5. Crédito de horas sindicales.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, la normativa vigente prevé la disposición de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo y en función de número de trabajadores. Su utilización, requerirá un preaviso por escrito a la empresa con la suficiente antelación, que las partes signatarias, en ausencia de plazo concreto en la normativa, y con el objetivo de causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que puede conllevar para otros compañeros, establecen en 72 horas, salvo que se disponga de escrito de motivación por parte del Comité Intercentros».

Artículo 83: Se procede a modificación del inicio del apartado 2 del artículo 83 del Convenio. El objeto de esta clarificar la pretensión de la redacción anterior, quedando el apartado quinto del precepto como sigue.

Donde dice:

«Negociación del convenio colectivo y demás acuerdos de ámbito estatal».

Debe decir:

«Negociación del convenio colectivo y demás acuerdos de ámbito estatal, que tengan efectos en más de una provincia, de un centro de trabajo, o que afecten a la empresa en su conjunto».

13. Adaptación de la jornada laboral.

Se procede a la inserción de un nuevo artículo en el convenio colectivo denominado «Derecho de adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación» cuyo contenido literal será el siguiente:

«Artículo 73. *bis* Derecho de adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación.

1. La solicitud de adaptación de la jornada, a que se refiere el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito, con al menos 30 días de antelación a la fecha de efecto, ante la empresa o a través del comité de empresa, los cuales la harán llegar a la comisión de igualdad. Dicha solicitud incorporará todos los documentos que considere necesarios para acreditar la situación. No obstante, la empresa podrá solicitar la subsanación de la solicitud, así como documentación adicional con la finalidad de acreditar documentalmente el hecho, para lo cual el interesado dispondrá de un plazo de 10 días naturales.

2. Tras la solicitud, la comisión de igualdad analizará su viabilidad y emitirá sus conclusiones al departamento de la empresa que correspondiera.

3. La Empresa, deberá contestar a la solicitud en un plazo máximo de 20 días naturales desde que se registrará la pertinente solicitud, siempre y cuando a la misma se adjunte la documentación acreditativa pertinente.

4. Para evitar cualquier tipo de discriminación o perjuicio para el resto de personal, y al igual que ya se establece actualmente en el artículo 73 del convenio colectivo, la adaptación de jornada se concederá, en su caso, en jornadas completas, días completos, semanas o quincenas completas.

5. En caso de aceptación de la adaptación de jornada solicitada, el solicitante verá también adaptada su retribución en cuanto al devengo de conceptos específicos que remuneran en función de la disponibilidad horaria o del trabajo realizado, de conformidad con la pertinente y previa resolución de la comisión paritaria. Igualmente, en el caso del personal de movimiento y al objeto de minimizar los posibles perjuicios en la operativa de los servicios, así como en el resto de los compañeros, el trabajador podrá ser asignado a otros puestos de trabajo en su propia u otra unidad de negocio.

6. La empresa podrá requerir al solicitante actualización de su petición y sus necesidades de conciliación. No obstante, todas las peticiones habrán de ser renovadas anualmente, con el fin de hacer un adecuado seguimiento de estas.

7. Solo podrán tramitarse nuevas solicitudes de adaptación de jornada siempre que con las ya concedidas no se superara el 10 % de trabajadores en este régimen y/o en la situación prevista en el artículo 73, en cada categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara. Ello debido a que las partes firmantes han entendido que, al igual que ya sucede en los artículos 72 y 73, una superación de este porcentaje generaría como resultado un contexto socio laboral en el que el ejercicio del derecho de adaptación de jornada generaría graves perjuicios al resto de trabajadores junto con la imposibilidad de desarrollar

la actividad empresarial en los términos pactados en el presente convenio colectivo.

8. En el caso de dos o más personas optando, prevalecerá aquella cuyo registro en la comisión de igualdad se haya realizado en primer lugar con cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud, esto es, aquella que haya sido realizada habiendo adjuntado la documentación acreditativa.

9. La aplicación de este artículo no podrá realizarse con carácter retroactivo sobre quienes, ya bien disfrutando una adaptación, aunque esta fuera renovada siguiendo lo aquí descrito.

10. Los trabajadores que hayan solicitado la adaptación de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el presente artículo, no podrán realizar, durante el periodo de tiempo por el que haya sido solicitada la adaptación de jornada, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa.

11. Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello».

14. Teletrabajo:

Se procede a la inserción de un nuevo artículo en el convenio colectivo denominado «Teletrabajo» cuyo contenido literal será el siguiente:

«Artículo 31 bis. *Teletrabajo.*

De acuerdo con lo establecido en la ley 10/2021 de 9 de julio, se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, cuando en un periodo de referencia de un mes, al menos el 25% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo se dé bajo esta modalidad.

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en formación, no cabrá trabajo a distancia.

Sin perjuicio de la legislación vigente, el teletrabajo en la empresa se regirá por las siguientes reglas:

1. Voluntariedad:

El teletrabajo aquí regulado será siempre, y en todo caso, voluntario por las dos partes. Todo ello excepto aquellas situaciones descritas en el apartado 7 que resulten de aplicación y se deban a salvaguardar los derechos colectivos de seguridad y salud.

No obstante, se habrá de garantizar que, al menos, un 20% de la jornada de los trabajadores de la empresa se preste de forma presencial.

2. Vacantes:

a. Corresponderá a la empresa la decisión para la creación de vacantes en teletrabajo, ya fueran estas de forma parcial o a jornada completa. Igualmente, sin perjuicio con lo estipulado en las cláusulas contractuales respecto de la duración que a tal efecto las partes firmen en su momento, le corresponderá la decisión de extinguir las situaciones de trabajo a distancia y/o teletrabajo pudiendo volver todas las personas afectadas a desarrollar su trabajo de forma presencial en los locales del empleador.

b. La vacante de trabajo a distancia o teletrabajo que surja, (ya sea a jornada parcial o completa) será ofertada al trabajador de mayor antigüedad en el departamento y centro de trabajo en cuestión que la deseara. En la misma forma se actuará si la vacante se crea para trabajo presencial. No obstante lo anterior, si

la oferta de la vacante es parcial y ésta puede ser asumida por quienes ya se encuentran en dicha situación, ampliando o reduciendo su porcentaje, la prevalencia recaerá utilizando el mismo criterio entre quienes ya se encuentran en dicha situación.

c. Las ofertas de las vacantes que se produjeran deberán ser comunicadas a las personas afectadas con al menos quince días de antelación.

3. La posibilidad de revertir el acuerdo de teletrabajo por cualquiera de las partes permanecerá en todo momento vigente, si bien, su utilización por cada año natural queda limitada a un máximo de dos veces. En cualquier caso, requerirá de la comunicación por escrito con al menos 30 días de antelación.

4. La jornada máxima de trabajo diario y semanal no se verá alterada, aunque se permitirá flexibilidad en cuanto al momento de inicio y finalización de la jornada de hasta un máximo de 1 hora de flexibilidad. En ningún caso podrá transcurrir menos de 12 horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, garantizándose así la desconexión digital durante el resto del día.

En relación con la flexibilidad de 1 hora para el momento de inicio y fin de la jornada, la Empresa podrá establecer tramos y grupos a los que se asigne al trabajador, de forma que esa flexibilidad sea escalonada entre todo el conjunto de trabajadores en teletrabajo, garantizando así la adecuada organización de turnos.

5. El registro diario de jornada se realizará conforme al punto tercero del acuerdo alcanzado por las partes en esta materia de fecha 04 de junio de 2019. No obstante, debido a la flexibilidad que el trabajo a distancia conlleva, y con independencia del registro del momento en que se inicia y finaliza la jornada, el afectado deberá registrar cada vez que interrumpa y/o reinicie su jornada diaria.

6. Tras la consideración de los factores y circunstancias en las que se desarrolla el trabajo a distancia, los gastos en que puede incurrir la persona afectada, así como la habilitación de un espacio adecuado para desarrollar el trabajo, las partes han realizado una ponderación de este, estableciendo una compensación mensual de 100 € brutos para aquellos empleados que presten servicios en teletrabajo el 100% de su jornada laboral. En cualquier caso, la empresa proporcionará los medios adecuados y suficientes para la realización del trabajo, así como el soporte técnico para que este se desarrolle de forma adecuada.

7. El uso y aplicación del teletrabajo por la Empresa debido a instrucciones sanitarias para evitar contagios en el puesto de trabajo, o situaciones análogas en las que la Administración Pública recomiende el uso de esta figura, no se regirá por el presente artículo y, por tanto, no serán aplicables las obligaciones y derechos aquí descritos. En este sentido, el uso del teletrabajo en la Empresa vigente desde marzo de 2020, al ser debido a la pandemia COVID-19 queda excluido de lo previsto en este precepto.

8. La empresa, a requerimiento del comité intercentros, le hará entrega de la relación de personas en teletrabajo y el porcentaje en que este se desarrolla».

15. Vestuario:

Se procede a la modificación del artículo 93 para fijar un nuevo sistema de dotación por desgaste. Por ello, se sustituye por completo la redacción actual por la siguiente:

«Artículo 93. *Ropa de trabajo y EPI.*

1. De carácter general.

Corresponderá a la empresa la elección de tejido, color, etc. No obstante, en relación con los tejidos, éstos deben corresponderse con la climatología de la zona y del periodo para el cual se entregan. Asimismo, de forma progresiva, se incorporará elementos reflectantes en las prendas en detrimento del chaleco, de

tal forma que para el año 2021 el chaleco quede suprimido como parte habitual del vestuario. No obstante, en el caso que clientes, proveedores y/o cargadores así lo requieran deberá hacerse uso de este, vistiéndose por encima del vestuario y de forma que quede complemente visible.

El vestuario vigente en la Empresa para el verano consistirá en las siguientes prendas:

- A elección del trabajador, tres polos o cinco camisetas.
- Dos pantalones, que salvo que las necesidades del servicio lo impidan, a elección del trabajador podrán ser cortos.
- Tres pares de guantes y en caso necesario un chaleco reflectante.

Y para el invierno en las siguientes prendas:

- «- A elección del trabajador, dos polos o cuatro camisetas.
- Dos pantalones y un forro polar.
- Un chubasquero.
- Tres pares de guantes y en caso necesario un chaleco reflectante.
- A elección del trabajador un par de botas o zapatos de seguridad.
- En años alternos, a elección del trabajador, parka o chaleco sin mangas.

2. Entrega y beneficiarios

El vestuario antes indicado, se entregará al trabajador en el momento de su incorporación laboral a la empresa. En función de la época de su incorporación, se entregará el vestuario de verano, o el de invierno. Con el cambio verano/invierno, le será entregado el segundo vestuario que corresponda a la época en que se encuentre. Adicionalmente, también se entregará un nuevo vestuario completo cuando la empresa decida implantar un cambio significativo en la estética de este.

Por tanto, y al margen de las dos entregas de vestuario antes descritas a consecuencia de la incorporación del trabajador, no existirá un régimen de sustitución periódico de prendas.

La renovación del vestuario se realizará con la periodicidad suficiente, en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener, conforme a los estándares de la empresa.

Este vestuario lo es para el personal de movimiento, que lo recibirá junto con los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Consecuentemente, este colectivo estará obligado a utilizar las prendas de trabajo y equipos de protección facilitados durante la jornada laboral, haciendo uso correcto de las mismos y manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza, exigiéndole en todo momento a mantener una buena presencia e imagen.

3. Situaciones especiales

El personal de movimiento adscrito que tiene limitada la vuelta a su domicilio por los servicios asignados, es decir, de rutas nacionales o internacionales, travesías en barco, y aquellos que se encuentran asignados al reparto domiciliario, verán incrementado el vestuario en un pantalón, dos polos o tres camisetas y un forro polar en invierno.

En los supuestos de personal sometido a periodos de prueba o contratado específicamente para periodos de campaña, la dotación a entregar en el momento de contratación, a excepción de tallas especiales, será la formada por un calzado de seguridad, dos pares de guantes, dos pantalones, dos camisetas y un forro polar, y en caso de periodos invernales, se añadirá un parka o chaleco y un chubasquero.

Asimismo, el personal que preste servicios para la empresa en virtud de un contrato temporal, habrá de devolver el vestuario a la finalización de su relación laboral.

4. Régimen de reposición por desgaste

El vestuario solo será sustituido y repuesto en caso de desgaste. Exclusivamente, y a tal fin, solo en el momento en que se produzca deterioro se producirá la reposición de vestuario y de los equipos de protección individual entregados en su momento. Igual sucederá con la parka, chubasquero o forro polar. En casos de discrepancia relativa a la reposición de vestuario o equipos de protección individual, las partes firmantes determinarán en su momento las pautas a seguir».

16. Disposiciones y cláusulas.

Se procede a la inserción en el convenio colectivo de dos nuevas cláusulas, una disposición derogatoria y una disposición final cuyo contenido literal será el siguiente:

«Cláusula adicional novena.

El mecanismo descrito en la cláusula adicional quinta anterior resulta aplicable a situaciones de desvinculación de este convenio, con aplicación total del convenio sectorial. Pero no contempla la pauta de actuación en el caso de que se produjera una aplicación parcial del sectorial por pérdida de prioridad aplicativa de una parte del presente convenio.

En este segundo caso, si el régimen transitorio que fijara la legislación estableciera que las modificaciones operadas por la pérdida de prioridad aplicativa no pudieran tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas, se procederá del siguiente modo:

1. El presente convenio colectivo sería aplicable con normalidad, y en su totalidad, salvo en la concreta materia que sufriera pérdida de prioridad aplicativa.

2. Los derechos o condiciones más beneficiosas a regular serán, en todo caso, aquellos afectados por la pérdida de prioridad aplicativa.

3. Se reconoce el derecho de los trabajadores que tengan contrato vigente, cuando pierda prioridad aplicativa una parte del convenio, a mantener sus condiciones y derechos. Estas se reconocerán por la empresa mediante un complemento *ad personam*.

4. El mecanismo para determinar el cálculo de dicho complemento lo será en los términos de la cláusula adicional tercera. Es decir, realizando una labor técnica de comparación entre las condiciones con pérdida de prioridad aplicativa de este convenio, y las nuevas aplicables por el sectorial. Esa labor técnica, habrá de serlo en su globalidad anual, aplicando los mismos criterios contables. Por ello, si fruto de la comparativa algún trabajador resultase que estuviera percibiendo menor retribución anual, se compensará dicha pérdida mediante el complemento *ad personam* antes expuesto.

No obstante todo lo anterior, tal y como se indica en la cláusula adicional octava siguiente, el presente convenio es fruto de una negociación equilibrada que ha procurado la correcta organización, funcionalidad y viabilidad de la empresa. Por ello, las partes podrán aplicar cualesquiera mecanismos de negociación colectiva para garantizar que la pérdida de prioridad aplicativa no suponga un riesgo para la pervivencia del modelo de negocio. Considerándose entre ellos el previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional décima.

En compensación a los mutuos esfuerzos que suponen los acuerdos alcanzados para la revisión del presente convenio colectivo, las partes acuerdan que, durante su vigencia, la Empresa estará sometida a la obligación del mantenimiento del volumen de empleo indefinido. Para ello, se tomará como referencia el número medio global habido en cada año natural y se comparará con el valor medio para el conjunto del año anterior, no pudiendo existir una diferencia de más de 4 puntos porcentuales en entre ellos y así sucesivamente. Para el año 2023 y 2024, dicho límite quedará establecido en el 2%. En ese caso, no serán considerados en la citada media todas aquellas desvinculaciones que se produzcan en la empresa como consecuencia de bajas voluntarias de cualquier tipo, de una I.T (incapacidad temporal) y/o Jubilación.

En caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento de volumen de empleo, la Empresa abonará a los trabajadores en activo y con carácter retroactivo un 1% adicional sobre las retribuciones salariales abonadas por cada uno de los años de incumplimiento, el cual quedará consolidado en las tablas, al igual que en el resto de las cantidades económicas que se le aplicaría dicha revisión pero que no generarían atrasos. El abono de estas cantidades se realizará junto con el devengo de las nóminas mensuales del año siguiente, con independencia del incremento que para dicho año se hubiera acordado.

Esta compensación no será aplicable cuando el incumplimiento se deba a circunstancias extraordinarias, tales como situación de fuerza mayor o cambios legislativos que afecten gravemente al negocio de la Empresa».

«Disposición derogatoria segunda.

Queda derogado y sin efecto el Acuerdo Interno de Implementación de las Prestaciones Abonadas por la Seguridad Social o Entidades Colaboradoras a Trabajadores en Situación de Incapacidad Temporal suscrito en fecha 28 de enero de 2019.

La cláusula adicional tercera quedará derogada y sin efecto en el momento en que suceda una pérdida de prioridad aplicativa del presente convenio, en materia salarial. Ya que, desde ese momento, el régimen retributivo aplicable se regulará en los términos que fije la legislación vigente».

17. Tablas salariales.

Con la entrada en vigor de la presente revisión del convenio colectivo, las partes acuerdan actualizar las tablas salariales en base a las cantidades acordadas y reseñando la modificación respecto a las horas desarrolladas en festivos, de forma que cuando se opte por una compensación mixta (descanso + suplemento) se hará incrementando el valor de la hora de domingo en un 25 % y cuando se opte por compensación económica directa se hará incrementando el valor de una hora extra en el 25 %.

CAPITULO XVI

Tablas salariales convenio Acotral 2022

Categorías	Salario base mensual	Presencia y horas extras	Complemento puesto de trabajo
<i>Grupo I. Personal superior y técnico</i>			
Director de área o departamento.	2.002,80	17,96	185,60
Director o delegado de sucursal.	1.871,60	16,85	185,20

Categorías	Salario base mensual	Presencia y horas extras	Complemento puesto de trabajo
Jefe de servicios.	1.655,42	15,66	164,00
Titulado de grado superior.	1.534,11	14,57	151,93
Titulado de grado medio.	1.171,27	12,37	115,98
Jefe de sección.	1.330,47	12,79	244,15
Jefe de negociado.	1.274,12	12,31	126,15
Jefe de tráfico 1. ^a .	1.258,21	12,15	527,79
Jefe de tráfico 2. ^a .	1.200,54	11,67	402,38
Jefe de taller.	1.389,59	13,32	137,56
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>			
Oficial de primera.	1.231,00	11,93	174,32
Oficial de segunda.	1.148,97	11,21	147,41
Aux administrativo.	1.102,11	10,81	121,87
<i>Grupo III. Personal de movimiento</i>			
Conductor mecánico.	1.260,38	13,32	Según UN
Conductor.	1.144,10	12,54	395,21
Conductor repartidor de vehículos ligeros.	1.141,20	13,38	113,45
Ayudante y/o mozo especializado.	1.103,16	10,87	114,99
Mozo.	1.074,70	10,58	120,62
<i>Grupo IV. Personal de servicios auxiliares</i>			
Oficial primera de oficios.	1.174,26	11,44	116,28
Oficial segunda de oficios.	1.151,54	11,23	114,03
Mozo especializado de taller.	1.104,44	10,83	114,99
Guarda.	1.060,03	10,44	104,99
Personal de mantenimiento y limpieza.	1.060,03	10,44	104,99
<i>Otros conceptos económicos</i>			
Complemento EMS.	319,93		
Complemento conductor formador.	140,56		
Bolsa de vacaciones.			
Conductor mecánico.	40 % Salario base mensual		
Conductor.	40 % Salario base mensual		
Ayuda escolar.			
Ayuda por hijos minusválidos.	151,43		
CCC personal no movimiento.	50,90		
Suplemento horas en domingo (UN T2).	99,08		
Suplemento horas en festivo (UN T2).	8,12		

Categorías	Salario base mensual	Presencia y horas extras	Complemento puesto de trabajo
Hora extra (UN T2).	10,15		
Hora extra en festivo.	15,36		
Suplemento domingo y festivo (UN nacional-internacional).	19,20		
Dieta internacional.	92,40		
Dieta nacional completa.	75,11		
Desglose dieta Nacional.	45,12		
Desayuno.	6,05		
Almuerzo.	15,80		
Cena.	15,80		
Suplido pernocta.	7,47		
CPT específico.			
Conductor mecánico UN-T2 consolidado.	441,96		
Conductor mecánico UN nacional-internacional.	544,97		
Conductor mecánico UN intermodal barco.	364,04		
Conductor mecánico UN Intermodal tierra.	131,16		
Póliza/seguro de accidente y/o enfermedad profesional.			
Incapacidad permanente total.		63.900,00	
Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento.		106.500,00	
Seguro de vida.			
Incapacidad permanente absoluta.		31.950,00	
Fallecimiento o gran invalidez.		63.900,00	