

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15183** *Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SAU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Agencia de Transportes Robles, SAU (Código de convenio n.º 90102612012017), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 17 de junio de 2026, 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 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, 29 de junio de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### IV CONVENIO COLECTIVO AGENCIA DE TRANSPORTES ROBLES, SAU

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio colectivo, reconociéndose las partes con plena legitimación, son la Dirección de la empresa Agencia de Transporte Robles, y el Comité Intercentros, de acuerdo con lo previsto en el artículo 56 del III Convenio Agencia Transportes Robles.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Agencia de Transportes Robles, SAU y el personal incluido en el mismo.

## Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio colectivo de Empresa, afectará a la totalidad de los trabajadores y a los que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratados en la empresa Agencia de Transporte Robles, SAU, con exclusión del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio colectivo de empresa serán de aplicación a los centros y lugares de trabajo de Agencia Transportes Robles.

## Artículo 5. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

## Artículo 6. *Denuncia.*

Con tres meses de antelación a la finalización del plazo de vigencia de este convenio, la Dirección y la Representación de los Trabajadores se comprometen a iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo Convenio colectivo. Con independencia de ello, este convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigida a la otra parte.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso para la celebración de uno nuevo, mantendrá su vigencia.

## Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Constitución y competencias. Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio, así como para su seguimiento, ambas partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión paritaria que tendrá las siguientes facultades:

- a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.
- b) Resolver sobre aquellas cuestiones establecidas en la Ley.
- c) Seguimiento del convenio.

2. Composición. La Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 5 personas por cada una de las partes firmantes del presente convenio, integrada por aquellas personas que hayan participado en su negociación.

Para la toma de decisiones en la Comisión Paritaria por la representación social se ponderará el voto en función a la representatividad que ostenten, esto es, en proporción al número de trabajadores que representan.

3. Reuniones. Las reuniones se celebrarán en la sede central de la Sociedad en Lleida, a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 1 mes al de la recepción de la solicitud.

## Artículo 8. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET respecto al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### Artículo 9. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro en caso de conflictos que afecten a la totalidad de la empresa.

Para los conflictos de ámbito inferior acuerdan adherirse al Tribunal Laboral de Catalunya, o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro, o en su caso, al que resulte de aplicación en función del territorio.

#### Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán en su conjunto y en cómputo global, las que con carácter voluntario o pacto individual o colectivo tuviesen reconocidos los trabajadores, cualquiera que sea el motivo,

denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y/o mejoras. Análogamente, serán compensadas y absorbidas por las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

#### Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

#### Artículo 12. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera o el que lo sustituya, o en su defecto, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 13. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso determinar la persona o personas en quien delega dicha facultad.

En el ejercicio de dichas facultades de organización corresponde a la Dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

En ningún momento la empresa, estará obligada a tener cubiertos todos los grupos o especialidades profesionales descritas en el presente convenio.

#### Artículo 14. *Obligaciones del trabajador.*

Todos los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como deberes básicos, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuyendo a la productividad de la empresa.

Será obligación por parte del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo profesional. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias o accesorias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

## CAPÍTULO III

### Sistema de clasificación profesional

#### Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios para Agencia de Transportes Robles, SAU, estará clasificado en alguno de los siguientes grupos profesionales y especialidades profesionales, definidas en el presente convenio.

Las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupadas en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, cuando se les requiera por necesidades de la organización.

Se define un sistema de clasificación profesional basado en cuatro grupos profesionales, dentro de los cuales se incluyen determinadas especialidades profesionales a título meramente enunciativo y no limitativo.

#### Grupo I. Personal Superior o Técnico

Se entiende por tal el/la que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos/as, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quien por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de personal de alta dirección.

Este Grupo I está integrado por las especialidades profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter enunciativo y no limitativo, se describen:

– Jefe/Jefa de servicio: Es el/la que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de trabajo o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa, con total disponibilidad.

– Ingenieros/as y licenciados/as: Es el/la que desempeña sus cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere título de Doctor/a, Licenciado/a o Ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

– Ingenieros/as técnicos/as: Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

#### Grupo II. Personal Administrativo

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas, comerciales y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos y ofimáticos y los de facturación, están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Este Grupo II está integrado por las especialidades profesionales que a continuación se detallan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter enunciativo y no limitativo, se describen:

– Jefe/a de sección: Es el/la que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de la empresa se estructuran, así como el/la que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director/a o delegado/a de la misma, si lo hubiere.

– Jefe/a de negociado: Es el/la que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio

de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Quedan clasificados en esta función profesional los/las analistas de sistemas informáticos.

– Oficial de 1.<sup>a</sup>: Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren de plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico. En los centros de trabajo cuyos empleados/as administrativos/as no excedan de siete, ambos inclusive, pueden actuar de responsable de los mismos.

Sus funciones son polivalentes, realizando todo tipo de trabajos de carácter administrativo.

Quedan incluidos en esta especialidad profesional los/las trabajadores/as que realicen funciones de programación informática.

– Oficial de 2.<sup>a</sup>: Es el/la empleado/a que subordinado/a, en su caso, al jefe/a de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se le encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Sus funciones son polivalentes realizando todo tipo de trabajos administrativos.

Se incluyen en esta especialidad profesional los/las trabajadores/as cuyo principal cometido sea el de operador/a de sistemas informáticos.

– Auxiliar administrativo: Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

– Telefonista o recepcionista: Es el/la empleado/a encargado/a del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignarle además cometidos de naturaleza administrativa y/o control y recepción.

### Grupo III. Personal de Movimiento

Pertencen a este grupo profesional todos los/las empleados/as que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, así como al personal superior que ejerce labores de mando y/o organización en el departamento logístico de la empresa, donde se incluyen las siguientes especialidades profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo no limitativo, seguidamente:

– Jefe/a de tráfico de 1.<sup>a</sup>: Es el/la que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos en la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. El personal de esta especialidad profesional puede asumir, a elección de la empresa actuar como Jefe/a de Centro de Trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de sucursal.

– Jefe/a de tráfico de 2.<sup>a</sup>: Es el/la que con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 25 a 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior especialidad profesional, en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

– Gestor/a de tráfico: Es quien, bajo supervisión directa de un/a Jefe/a de Tráfico de superior especialidad profesional y recibiendo órdenes de éste/a, transmite a sus subordinados/as, dirigiendo la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos de la empresa o contratados por ella, recayendo las responsabilidades si las hubiere sobre el de superior especialidad.

Además, estos trabajadores/as podrán realizar labores administrativas del propio departamento.

– Conductor/a mecánico: Es el/la empleado/a que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C+E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el/la responsable del correcto estado del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado/a a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y efectuar la carga y descarga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, incluido el mantenimiento de primer nivel, así como las que resulten precisas para asegurar la correcta protección y manipulación de la mercancía, dando cumplimiento correcto a los métodos e instrucciones comunicadas por la empresa. Habrá de comunicar de inmediato al/a la responsable de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen, o de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Se encuadra dentro de esta especialidad profesional, todo personal que, realizando las funciones, carné y vehículos anteriormente referenciados, preste sus servicios indistintamente en las actividades de negocio vinculadas a escenarios o, a flota propia.

Asimismo, quedarán encuadrados en esta especialidad profesional, aunque carezcan del permiso de conducción de la clase C+E, los/las conductores/as que conduzcan vehículos frigoríficos.

– Conductor/a: Es el/la empleado/a que aun estando en posesión del carné de conducir de la clase C+E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el/la responsable del correcto estado del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y efectuar la carga y descarga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, incluido el mantenimiento de primer nivel, así como las que resulten precisas para asegurar la correcta protección y manipulación de la mercancía, dando cumplimiento correcto a los métodos e instrucciones comunicadas por la empresa. Habrá de comunicar de inmediato al/a la responsable de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen, o de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio, solicitando autorización al efecto a su responsable inmediato.

– Conductor/a de reparto: Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo la obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger o repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al/a la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación el servicio, solicitando autorización al efecto a su responsable inmediato. Asimismo, deberá cumplimentar los trámites administrativos propias del transporte que efectúe.

– Ayudante o mozo/a: Es el/la empleado/a que realiza funciones de carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, realizando el manejo

de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles, recolocación de cargas, limpieza interna de los remolques e instalaciones.

Podrá realizar sus funciones tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas realizar tanto de manera manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

– Las obligaciones específicas de todos los/las conductores/as, comunes a todas las especialidades profesionales aquí contempladas, además de las generales de conductor/a, les corresponden todas aquellas que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. Asimismo, cuando conduzcan vehículos frigoríficos, deberán:

- Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- Dirigir y ejecutar la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente de la circulación del aire interior, cuando proceda.
- Efectuar el preenfriamiento y adecuación de la temperatura de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

#### Grupo IV. Personal de Taller o Auxiliar de servicios

Pertenece a este grupo profesional todos/as los/as empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, enmarcándose dentro de este grupo profesional a título enunciativo no limitativo, las siguientes especialidades profesionales:

– Jefe/a de taller: Es el/la empleado/a, que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, sea como mínimo de quince operarios/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidentes.

– Jefe/a de equipo de taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura de talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

– Oficial de 1.<sup>a</sup>: Se incluye en esta especialidad profesional a aquellos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad de interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

– Oficial de 2.<sup>a</sup>: Se incluye en esta especialidad profesional el/la que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales

– Gestor/a de mantenimiento: Se incluye dentro de esta especialidad profesional, el/la que estando en posesión del carné C+E, se encarga de la gestión, planificación y ejecución del mantenimiento de los vehículos de la empresa, de las averías, accidentes, actuaciones en taller e inspecciones administrativas, pudiendo realizar otro tipo de tareas de apoyo administrativo.

– Gestor/a de almacén: Se encarga del mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa. Asimismo, es el/la responsable de recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra logística, así como la gestión de compra del utillaje de almacén y ropa de trabajo.

– Mozo/a especializado/a: Se incluye dentro de esta categoría quienes, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

– Mozo/a: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta especialidad, los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, etc.

## Artículo 16. *Promoción profesional.*

La Dirección de la empresa procurará en la medida de lo posible para la cobertura de vacantes de puestos de trabajo que supongan una mejora laboral, dar prioridad al personal interno de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja en la empresa no conllevará automáticamente la existencia de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

El departamento de RRHH en coordinación con los responsables de los servicios, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios en la empresa, la idoneidad para el puesto, etc., elaborará una lista de candidatos posibles que reúnan los requisitos objetivos que se requieren para el puesto a cubrir.

Dicha lista será entregada al Comité de Empresa, para qué, si es el caso, pueda hacer las alegaciones que considere oportunas, aunque éstas no sean de carácter vinculante.

Si de entre ellos, se considera idóneo por la Dirección a alguno de ellos, el lugar lo ocupará dicho trabajador.

En el supuesto de que, internamente, no haya ningún trabajador que reúna los requisitos, o que no se considere idóneo, la empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de personal externo.

## Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesionales precisas para la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del ET.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su función.

## Artículo 18. *Movilidad en las actividades de la Sociedad.*

Con el fin de contribuir a una más adecuada organización y optimización de los recursos humanos existentes en la empresa, se prevé la movilidad entre las actividades de negocio existentes en la Sociedad, escenarios y ruta nacional, ya sea ésta con carácter temporal o definitivo.

En este sentido, el personal de movimiento contratado podrá desarrollar sus funciones indistintamente en cualquiera de las actividades de negocio existentes en la Sociedad.

a) Temporal. Por necesidades de organización en el trabajo de carácter temporal, o en su caso, necesidades productivas, considerándose entre otras los periodos punta de campaña, la cobertura de vacaciones, situaciones de imprevistos, etc., los trabajadores con la especialidad profesional conductor mecánico, que vengán realizando sus funciones en la actividad de negocio escenarios, podrán ser destinados a la actividad de negocio ruta nacional, o viceversa, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos fijados, así como la jornada máxima anual establecida en el presente convenio.

b) Definitiva. Del mismo modo, cuando por necesidades de organización en el trabajo, sea necesario destinar con carácter definitivo a los trabajadores de la

especialidad profesional conductor mecánico, que vengan realizando sus funciones en la actividad de negocio escenario a la actividad de negocio ruta nacional, o viceversa, se seguirá el siguiente procedimiento:

– La Sociedad abrirá un período de 4 días, para que los trabajadores voluntariamente se adscriban, con objeto de pasar a prestar sus servicios a la actividad de negocio distinta a la que venían desarrollando.

– En el supuesto de que no existan trabajadores voluntarios, la Sociedad designará al trabajador que considere más adecuado para el desempeño de las funciones a cubrir, previa comunicación por escrito con 15 días de antelación a la fecha efectiva del cambio explicando las causas objetivas que motivan la decisión, sin que tal circunstancia suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### Artículo 19. *Movilidad geográfica o traslado.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente establecidos en el artículo 40 del ET. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado, a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarles su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos de transporte que se originasen.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá derecho éste a compensación alguna y, si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será las que las partes convengan.

### CAPÍTULO IV

#### Contratación

#### Artículo 20. *Ingreso al trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones legales aplicables en esta materia. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito.

El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa.

#### Artículo 21. *Modalidades de contratación.*

a) Dentro de las distintas modalidades de contratación existentes en la legislación vigente, el contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

b) En relación a las distintas modalidades de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del ET.

No obstante lo anterior y, en relación al contrato temporal por circunstancias de la producción, la duración máxima será la establecida en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera o aquel que lo sustituya. La empresa podrá formalizar contratos por circunstancia de la producción, entendiéndose por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que

no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el apartado c) del presente artículo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas, entre otras, las que derivan de las vacaciones anuales y las licencias y permisos, siempre que las situaciones derivadas de licencias y permisos no sean encuadrables en el supuesto del artículo 15.3 del ET.

Asimismo, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15.2 del ET cuarto párrafo.

c) En relación con la contratación fija discontinua se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del ET.

Se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos, entre otros supuestos:

– Para atender la asignación de rutas de transporte por parte de los clientes que se repitan de manera cíclica e intermitente.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiendo formalizarse necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Sistema de llamamiento. La empresa, dentro del mes previsible de inicio del periodo previsto en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días naturales.

No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los 15 días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los 15 días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. Si al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los siguientes en la lista de llamamiento. Si no se presentase después del nuevo plazo de preaviso, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos. El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo.

A tales efectos, los trabajadores designarán un domicilio, número de DNI, número de teléfono y dirección de correo electrónico, dirigiéndose la empresa, siempre previo consentimiento del trabajador, para el llamamiento al trabajo, mediante comunicación vía WhatsApp con confirmación de recepción y lectura. Subsidiariamente y para el supuesto en que el trabajador no consienta la utilización del WhatsApp como medio de comunicación del llamamiento al trabajo, el mismo se realizará vía logalty burofax electrónico y/o postal, según lo pactado entre las partes.

El escrito de llamamiento concretará, por una parte, las condiciones de lugar y tiempo de trabajo; y, en todo caso, duración del período de actividad, jornada y distribución horaria.

El orden fijado para el llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, la primera vez que se recurra a la contratación fija-discontinua en la empresa, se determinará por sorteo de entre todos los trabajadores fijos discontinuos contratados.

El orden de los siguientes llamamientos se fijará por la empresa, de conformidad con las necesidades productivas, tomando en consideración los siguientes criterios objetivos:

1. Ausencia de incidencias en la prestación de servicios o apertura de expedientes disciplinarios en los 12 meses de actividad anteriores al llamamiento.
2. Para el caso en que, de acuerdo con el criterio anterior, resultaran posiciones empatadas en el orden de llamamiento, se acudirá al número de días totales de prestación de servicio.
3. Subsidiariamente a los criterios anteriores, para el caso en que resultaran posiciones empatadas en el orden de llamamiento, se acudirá para el desempate al sorteo.
4. Por último, en el supuesto de nuevas contrataciones de trabajadores fijos discontinuos, estos ocuparán las posiciones siguientes en el orden de llamamiento a los trabajadores fijos discontinuos cuyo orden se rige por los criterios anteriores. El orden de llamamiento de las nuevas incorporaciones se fijará por sorteo.

El cese se producirá en sentido inverso al orden de llamamientos fijado, conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

Del calendario de las previsiones de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de cada período de llamamiento a los representantes de los trabajadores.

Asimismo, se podrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores los datos sobre las altas efectivas de las personas fijas discontinuas, una vez estas se produzcan.

d) En lo referente a la contratación a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Con el fin de garantizar la flexibilidad en el seno de la empresa, ambas partes acuerdan la posibilidad de realización de horas complementarias para los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, pudiéndose pactar en el momento de celebración del contrato o en un momento posterior, sin que las mismas puedan ser superiores al 60% de las horas ordinarias contratadas.

Asimismo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa, podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria hasta un máximo del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

El 30% de horas complementarias de aceptación voluntaria, no computarán a efectos del porcentaje del 60% de horas complementarias.

La utilización de las horas complementarias por parte de la Sociedad se preavisará al trabajador, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

## Artículo 22. *Período de prueba.*

El período de prueba podrá ser hasta 6 meses para los técnicos titulados, para resto de personal contratado dentro del grupo profesional I «Personal Superior o Técnico» hasta tres meses y de dos meses para los demás trabajadores. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y especialidad profesional que desempeñe,

excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

#### Artículo 23. *Extinción del contrato.*

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa lleva a cabo y de la repercusión en el servicio a los clientes, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán preavisar y comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese.

Respetando el citado preaviso por parte del trabajador, la empresa abonará la liquidación correspondiente. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

### CAPÍTULO V

#### **Jornada de trabajo**

#### Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria máxima de todos los trabajadores será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, que podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año, para el personal de movimiento que tenga las siguientes especialidades profesionales: conductor, conductor mecánico y/o conductor de reparto, se estará a la previsión específica, esto es:

a) Trabajadores que, estando adscritos al grupo profesional «personal de movimiento», tengan las siguientes especialidades profesionales: conductor, conductor mecánico y/o conductor de reparto, y que puedan ser considerados trabajadores móviles en el sentido definido por el artículo 10 del RD 1561/1995 vigente a fecha de publicación del presente convenio.

1. La regulación de la jornada laboral en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, para el personal móvil, se regularán por lo establecido en el RD 1561/1995 y Reglamento (CE) 561/2006.

La jornada de trabajo de este colectivo comprende de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades del servicio. La distribución irregular de la jornada se efectuará de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo de promedio semanal de acuerdo con el cómputo establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales de trabajo efectivo.

En lo referente a la regulación de los tiempos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006.

A los efectos del cumplimiento de la jornada máxima anual, semanal o diaria, solo se computará el tiempo de trabajo efectivo, registrado en el tacógrafo como conducción efectiva u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, excluyéndose expresamente los tiempos de descanso obligatorios en la conducción, así como las posibles pausas de desayuno, comida o café y cualesquiera análogas, que no serán computadas ni como tiempo de trabajo efectivo, ni como tiempo de presencia.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias. En este sentido, como consecuencia de las características objetivas de organización del trabajo que concurre en esta actividad, el período máximo de referencia para el cómputo del límite de veinte horas semanales de las horas de presencia será el establecido en el

artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Serán consideradas como horas de presencia los tiempos de espera para cargar y descargar cuando se conozca de antemano la duración previsible, o efectuar trámites administrativos. En todo caso, no serán consideradas horas de presencia ni de trabajo efectivo:

- Horas de comida, cenas, café y similares, así como la pernoctación.
- Descansos obligatorios de conducción.
- Tiempos de libre disposición del trabajador.
- En los trayectos realizados en ferry acompañando al vehículo, el periodo de tiempo transcurrido desde que el vehículo haya embarcado en el ferry (tras asegurarse el conductor de que el equipo se ha conectado correctamente al funcionamiento eléctrico) hasta la llegada del ferry al puerto de destino, momento en que el conductor comenzará a realizar el desembarque del vehículo. No requiriéndose disponibilidad del conductor durante ese periodo, ni la necesidad de atender otros trabajos en atención a las circunstancias concurrentes en los mencionados trayectos. Durante el período de descanso, el conductor deberá tener acceso a una cama o litera.

El registro y control se realizará mediante los dispositivos de tacógrafo y seguimiento GPS. En cualquier caso, los medios de control de presencia habilitados, así como el tacógrafo digital, GPS, etc., podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

2. Para todos los trabajadores adscritos al grupo profesional «Personal en movimiento», con la especialidad de conductor, conductor mecánico y/o conductor de reparto, habida cuenta de la actividad de negocio de la empresa, denominada escenarios, se establece un sistema de turnos rotativos. Los turnos rotativos dependerán del número de conductores necesarios para cada escenario y de las horas de trabajo efectivo asignadas a cada ruta, distribuidos de lunes a domingo.

En este sentido, la jornada diaria máxima la determinará los servicios previstos en las 24 horas de funcionamiento del vehículo, siendo que no deberá sobrepasar las 12 horas diarias de trabajo efectivo.

En cuanto a la concreción de los días de descanso y horarios vendrán determinados por los cuadrantes de turnos asignados a cada trabajador, de manera que los trabajadores deberán trabajar los domingos o festivos que su turno rotativo determine.

En este sentido, la empresa podrá efectuar cambios en los escenarios inicialmente asignados a los trabajadores que impliquen cambios de turnos u horarios, entre otras, motivadas por las modificaciones de ruta o escenario que pudieran efectuarse por el cliente, sin más limitaciones que las expresamente impuestas por las disposiciones normativas que resulten aplicables.

Por su parte, en el supuesto de aquellos trabajadores que se encuentren inicialmente asignados a una ruta o escenario concreto, que por la naturaleza de la misma, genere un defecto de jornada sobre la jornada máxima anual establecida en este convenio, dicho defecto de jornada, será utilizado por la empresa para cubrir necesidades e imprevistos en el servicio, pudiendo el trabajador ser destinado para cubrir ruta nacional u otra ruta o escenario distinto de manera puntual, sin más limitaciones que las del respeto a la jornada máxima anual, el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal obligatorio, ello sin perjuicio de las previsiones específicas que, sobre esta materia, se recojan en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Alternativamente, dicho defecto de jornada podrá ser destinado para la realización de cursos de formación para conductores, cursos en materia de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra necesidad formativa que se requiera para el correcto desempeño de las funciones encomendadas.

## b) Resto de trabajadores.

Para el resto de los trabajadores que, estando incluidos en los grupos profesionales I o II (Personal superior o técnico y Personal Administrativo), realicen esencialmente tareas administrativas, la jornada máxima anual establecida con carácter general, se establece en 40 horas semanales de promedio anual, distribuidas de lunes a sábado, siendo de lunes a viernes en jornada partida de mañana y tarde y, los sábados, en jornada únicamente de mañana.

Se establece que los posibles horarios de entrada y salida que pudieran estar establecidos con carácter general, serán flexibles en media hora, lo que supone que el trabajador podrá adelantar o atrasar media hora su horario de entrada y salida, facilitando de este modo la conciliación laboral y familiar. En todo caso, en el supuesto de que varias personas de un mismo departamento deseen disponer de dicha flexibilidad, lo comunicaran a la dirección de recursos humanos, en aras de determinar una solución equilibrada de flexibilidad.

Por su parte y con objeto de atender la intensificación o disminución del volumen del trabajo durante determinados periodos del año, ajustando las cargas de trabajo existente en cada momento, se establece la posibilidad de distribuir irregularmente un 25 % de la jornada máxima anual, a lo largo del año, para ello la empresa deberá preavisar al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días.

En este sentido, por la aplicación distribución irregular, la jornada máxima diaria no podrá exceder de 12 horas, ni de 60 horas en cómputo semanal, no existiendo en este sentido límites de jornada mínima. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto de jornada, se efectuará en el plazo de 18 meses desde que se produzcan.

Artículo 25. *Guardias.*

Para el personal de movimiento que lleven a cabo funciones de gestión de tráfico, se establecen las denominadas guardias de fin de semana que se definen como el período de tiempo en el que el trabajador debe de estar a disposición de la empresa, para garantizar el correcto servicio diario.

La determinación de las guardias se efectuará por parte del responsable del servicio, estableciendo un calendario trimestral de manera rotativa entre los trabajadores afectados. La guardia completa comprende íntegramente el fin de semana.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todo el personal de la Agencia de Transportes Robles, SAU, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones a disfrutar a lo largo del año, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

La fijación de las vacaciones para la especialidad profesional de conductor mecánico, conductor y conductor de reparto se determinará mediante un sistema de cuadrante de vacaciones rotativo de carácter anual, que deberá atender en todo caso a las necesidades organizativas y productivas de la Sociedad, estableciéndose las siguientes reglas generales:

– El período vacacional para la actividad de negocio denominada ruta nacional, se establece por períodos máximos de dos semanas naturales consecutivas, a disfrutar durante los meses de enero a junio y de octubre a diciembre. No obstante lo anterior, para el periodo comprendido entre el 15 de mayo a 15 de octubre la empresa podrá establecer cada año una cuota máxima de trabajadores a disfrutar las vacaciones en este periodo. Para cada uno de los años de vigencia del convenio esta cuota queda fijada en un treinta por cien sobre el número de conductores mecánicos especializados adscritos a la actividad de ruta nacional.

– El período vacacional, para la actividad de negocio escenarios, se articula en dos modalidades de períodos de disfrute en función del cuadrante de turnos asignado al trabajador, distribuidas de la siguiente manera: la primera, consistente en un periodo de

diez días naturales y otro de veinte días naturales como máximo, y la segunda, en uno de catorce días naturales y otro de dieciséis días naturales como máximo, en ambos casos a disfrutar durante los meses de enero a diciembre a lo largo de todo el año. A tal efecto, con al menos dos meses de antelación al inicio del periodo vacacional, la persona responsable de la planificación se pondrá en contacto con el personal a los efectos de asignación de uno u otra modalidad de disfrute del periodo vacacional, en atención de las necesidades organizativas y de servicio. Para este personal, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el período de disfrute de los 20 o de los 16 días naturales de vacaciones se fijará preferentemente entre el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre. El inicio del período vacacional no se efectuará en día de descanso que por turno corresponda.

Para el resto de personal, el período vacacional se fijará de común acuerdo entre el responsable de cada departamento y el trabajador, pero siempre condicionadas y dependiendo de las necesidades del servicio y del propio departamento, siempre teniendo en cuenta las épocas de mayor actividad en la empresa.

En todo caso, se deberá garantizar que los distintos departamentos existentes en la Sociedad se encuentren debidamente cubiertos durante el disfrute de las vacaciones de los trabajadores, por lo que en el supuesto de que existieran razones organizativas o productivas, la Sociedad podrá establecer nuevas limitaciones, comunicando tal circunstancia con carácter previo a los representantes de los trabajadores de cada centro o lugar de trabajo.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

En relación con los trabajadores móviles a los que les resulta de aplicación el RD 1561/1995 vigente a fecha de publicación del presente convenio, dada la distribución irregular de la jornada pactada de lunes a domingo, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo de promedio semanal en cómputo semestral, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales, se tomará en consideración este promedio en cómputo semestral, para proceder en su caso, en el plazo máximo de cuatro meses, a la compensación por tiempo de descanso equivalente los excesos de jornada que pudieran haberse realizado.

En este sentido, a efectos del cómputo de la jornada máxima anual no se tendrán en cuenta los tiempos de descanso obligatorios, las pausas de desayuno, comida, café o cualesquiera análogos, ni los tiempos de presencia.

Con independencia de lo anterior, dadas las características objetivas de la actividad desarrollada y teniendo en cuenta la distribución irregular de la jornada anual, los trabajadores deberán obligatoriamente prolongar su jornada con objeto de poder finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto, recogida, preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos, respetando en todo caso los descansos mínimos fijados por Ley.

## CAPÍTULO VI

### Régimen retributivo

#### Artículo 28. *Régimen retributivo.*

Las condiciones económicas aplicables durante la vigencia del presente Convenio colectivo son las que se determinan en las tablas salariales recogidas en el anexo I.

En este sentido, la estructura del salario para los trabajadores de la empresa Agencia Transportes Robles, estará constituida por el salario base, plus convenio, gratificaciones extraordinarias y los complementos que se determinan en el presente convenio.

**Artículo 29. Salario base.**

El salario base consiste en una retribución fija mensual cuantificada en el anexo I, para cada grupo y especialidad profesional.

En este sentido, el salario base se establece con carácter mensual, de manera que, con independencia de los días efectivamente trabajados, el trabajador según su grupo y especialidad profesional percibirá la misma cuantía de salario base.

**Artículo 30. Incremento salarial.**

Las tablas salariales prevén los siguientes incrementos salariales para cada uno de los ejercicios según se detalla a continuación, incrementos salariales que aplican exclusivamente sobre salario base y plus convenio:

- a) Año 2026: aplicación de las tablas salariales recogidas en el anexo I para el ejercicio 2026.
- b) Año 2027: incremento del 3 % sobre los conceptos de salario base y plus convenio de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026.
- c) Año 2028: incremento del 3 % sobre los conceptos de salario base y plus convenio de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2027.
- d) Año 2029: incremento del 3 % sobre los conceptos de salario base y plus convenio de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2028.
- e) Año 2030: incremento del 3 % sobre los conceptos de salario base y plus convenio de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2029.

En este sentido, en el anexo I del convenio, se establecen las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio, las cuales ya contemplan los incrementos pactados.

No obstante lo anterior, se prevé la actualización de los incrementos pactados para los ejercicios de 2027 a 2030, ambos inclusive, cuando concurren las siguientes circunstancias y de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Si el IPC real del 2026 es superior al 5 %, el incremento salarial pactado en el anexo I para el ejercicio 2027 se actualizará sólo sobre los conceptos de salario base y plus convenio adicionalmente en un 1% a añadir al incremento pactado para dicho ejercicio, si fuese superior al 8 % la actualización será del 2,5% y si fuese superior al 10 % en un 3,5 %.
- b) Si el IPC real del 2027 es superior al 5 %, el incremento salarial pactado en el anexo I para el ejercicio 2028 se actualizará sólo sobre los conceptos de salario base y plus convenio adicionalmente en un 1% a añadir al incremento pactado para dicho ejercicio, si fuese superior al 8 % la actualización será del 2,5% y si fuese superior al 10 % en un 3,5 %.
- c) Si el IPC real del 2028 es superior al 5 %, el incremento salarial pactado en el anexo I para el ejercicio 2029 se actualizará sólo sobre los conceptos de salario base y plus convenio adicionalmente en un 1% a añadir al incremento pactado para dicho ejercicio, si fuese superior al 8 % la actualización será del 2,5% y si fuese superior al 10 % en un 3,5%.
- d) Si el IPC real del 2029 es superior al 5 % el incremento salarial pactado en el anexo I para el ejercicio 2030 se actualizará sólo sobre los conceptos de salario base y plus convenio adicionalmente en un 1% a añadir al incremento pactado para dicho ejercicio, si fuese superior al 8 % la actualización será del 2,5% y si fuese superior al 10 % en un 3,5%.

En cualquiera de los casos previstos en los párrafos anteriores deberá reunirse la comisión negociadora del convenio, tan pronto se conozca el IPC real de cada uno de los ejercicios en los que pudiera aplicar la mencionada actualización con el fin de valorar

si concurren los presupuestos para su aplicación y, en su caso, aplicar la actualización en tablas y los incrementos salariales pactados.

#### Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan establecer tres pagas extraordinarias, a abonar en los meses de marzo, junio y diciembre que se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad y la cantidad de 55,34 euros, de acuerdo con los importes establecidos en el anexo I.

Asimismo, se prevé que el importe de las tres pagas extraordinarias, se prorratearán a lo largo de las doce mensualidades.

#### Artículo 32. *Complemento de antigüedad.*

El complemento de antigüedad se regirá de la siguiente manera:

- A los 5 años: el 7% del salario base.
- A los 10 años; el 17% del salario base.
- A los 15 años: el 23% del salario base.
- A los 20 años: el 30% del salario base.
- A los 25 años: el 35% del salario base.

El tope máximo se establece en el 35% del salario base.

Para los trabajadores que en el momento de la firma del convenio estén percibiendo por el concepto de antigüedad una cantidad superior a la resultante de aplicar la escala única pactada en este convenio se les aplicará la nueva regulación y la diferencia a su favor se les abonará a parte en concepto de ajuste-convenio. Esta cantidad diferencial no se verá afectada por ningún tipo de incremento.

#### Artículo 33. *Plus de carga y descarga.*

La realidad productiva y de mercado en el que opera la Sociedad, requiere que, por parte del conductor del vehículo, se realicen las tareas de carga y descarga de las mercancías transportadas, incorporándose éstas, por tanto, dentro del día a día de las obligaciones laborales del trabajador.

No obstante, en el marco de lo previsto en la disposición adicional decimotercera de la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, el personal en movimiento que maneje vehículos de transporte de mercancías de más de 7,5 toneladas de masa máxima autorizada ejecutará las tareas de carga y descarga que estén habilitadas por dicho artículo.

Concretamente, ejecutará tareas de carga y descarga cuando se trate de carga fraccionada y dichas tareas tengan lugar en un centro de distribución o en una tienda o punto de venta de la mercancía.

En este sentido, y para las especialidades profesionales del grupo profesional personal de movimiento, sea cual sea la línea de negocio, que además de realizar las funciones de conducción de los vehículos, realicen las funciones de carga y descarga de las mercancías en los términos previstos en el párrafo anterior, serán compensadas mediante la percepción de un complemento salarial de puesto de trabajo, en cuantía fija y de carácter mensual, bajo la denominación de «plus de carga y descarga», cuyo importe es de 50 euros/mes.

#### Artículo 34. *Plus de nocturnidad.*

Sin perjuicio de que, únicamente el personal de movimiento encuadrado en la especialidad profesional de conductor mecánico preste servicios en horas nocturnas, todo aquel trabajador que realice horas nocturnas será compensado con el denominado

plus de nocturnidad, en la cuantía fija mensual determinada en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 35. *Plus de arrancada domingo o festivos.*

Para los trabajadores del grupo profesional personal de movimiento, con las especialidades conductor especializado, conductor mecánico y conductor, de la actividad de negocio escenarios, en atención a la distribución de la jornada de lunes a domingo y, al sistema de turnos existente en esta actividad de negocio, cuando un conductor inicie o finalice su jornada diaria en domingo, se le compensará con el concepto «plus de arrancada», de acuerdo con el importe bruto por hora real que el trabajador esté en ruta ese día, en los importes fijados en el anexo I.

El «plus de arrancada», también se abonará, con el mismo importe y forma de devengo, cuando, se deba prestar el servicio en festivo dentro del turno que tenga asignado el trabajador, no trabajando la víspera del festivo el trabajador que le corresponda en función del turno. No obstante, cuando la prestación del servicio lo sea en día señalado como festivo singular no se percibirá el plus de arrancada, percibiendo en ese caso el plus de festivo singular, en la cuantía que se establece en el anexo I.

Por su parte, para los trabajadores del grupo profesional personal de movimiento, con la especialidad de conductor mecánico adscritos a la actividad de negocio ruta nacional, que presten sus servicios en domingo, se le compensará con el denominado plus de domingo, en la cuantía fija de 100 euros/día, atendiendo a si el inicio o final de la jornada de trabajo se produce antes o después de las 12:00 horas.

Artículo 36. *Trabajo en festivo.*

Asimismo, para la actividad de negocio escenarios, siempre que se trabaje en un festivo que no se trate de la jornada habitual del trabajador que tuviera asignada por el turno del trabajo, se compensará por tal circunstancia al trabajado en la cuantía que establezca el anexo I.

Para la actividad de ruta nacional, aquel trabajador que preste sus servicios en festivo percibirá la cuantía de 100 euros/día.

Artículo 37. *Plus de guardias.*

Para todo aquel trabajador del personal de movimiento que lleve a cabo funciones de tráfico, que realice en su caso, las denominadas guardias de fin de semana establecidas en el artículo 25 del presente convenio, se les compensará por tal circunstancia con la cuantía de 100 euros/guardia completa en fin de semana.

Artículo 38. *Complemento de zona.*

El complemento de zona, si en su caso procede, tendrá por objeto adaptar de manera progresiva la remuneración de los trabajadores con la Especialidad profesional de Conductor mecánico a las diferentes condiciones económicas previstas por disposiciones convencionales sectoriales que resulten aplicables, en los casos en que sean superiores, en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 39. *Plus vacaciones.*

La retribución en periodo vacacional será de una mensualidad habitual, exceptuando lo que el afectado devengase en concepto de dietas.

Artículo 40. *Dietas.*

La dieta es un complemento extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como propósito el resarcimiento o

compensación de los gastos de manutención del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual, en los importes establecidos en el anexo I y disposicional adicional única.

## CAPÍTULO VII

### Regulación del permiso de conducción, multas y otros daños

#### Artículo 41. *Permiso de conducción.*

Todo el personal de movimiento que conduzca vehículos estará obligado a facilitar a la empresa, con carácter previo al inicio del contrato, copia de los permisos de conducción, así como comunicar los puntos del carnet de que disponga en el momento de la contratación.

Asimismo, los trabajadores se encuentran obligados a comunicar a requerimiento de la empresa la cantidad de puntos que disponen en el carné.

En el supuesto de que exista una sanción administrativa que suponga la retirada del carné de conducir con carácter previo a la contratación sin que tal circunstancia haya sido comunicada a la empresa, será causa justificada de despido disciplinario por incumplimiento del deber básico de la buena fe contractual.

Del mismo modo, el trabajador estará obligado a presentar copias de los permisos de conducción, cada vez que tenga que renovarlos, así como de informar a la sociedad en el supuesto de variación en los puntos del carnet que pueda sufrir el trabajador.

En este sentido, el conductor es responsable de la renovación de todos los permisos, siendo considerada falta muy grave la no renovación con carácter previo a la fecha de caducidad del permiso.

La retirada definitiva o temporal del permiso del trabajador derivada de un delito en la conducción, que se haya producido en la conducción de un vehículo de la empresa o, en el vehículo propio del trabajador, será considerado como una falta muy grave y motivo de despido disciplinario.

Por su parte, la pérdida definitiva o temporal del permiso de conducir para conducir vehículos de la empresa, que no sean consecuencia de los párrafos anteriores, será causa de extinción contractual, de acuerdo con el artículo 52.1) del Estatuto de los Trabajadores, esto es por ineptitud sobrevenida del trabajador, al no poder conducir los vehículos para los que fue contratado.

#### Artículo 42. *Abono de las multas.*

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas.

En este sentido, el trabajador será responsable de la multa impuesta como consecuencia de no respetar el Código de Circulación, imprudencias temerarias, el uso de emisoras de radio sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa.

La multa que sea impuesta directamente a la empresa o se entienda que la responsabilidad pudiera recaer sobre esta, el trabajador queda obligado a informar y entregar de manera inmediata a su superior del boletín, propuesta o notificación que le sea entregada por la autoridad competente. A su vez, el superior inmediato, se obliga a recibir el documento de denuncia, entregando copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Asimismo, las denuncias o sanciones con resolución en vía administrativa que vayan a nombre de la empresa y se entienda que son responsabilidad única y exclusiva del conductor, serán sufragadas por el trabajador.

La empresa, podrá proceder al pago de las multas impuestas estando facultada, siempre que medie el consentimiento expreso del trabajador, para descontar como

anticipo de la nómina el importe de la multa, en el mes que se haya recibido y abonando la sanción al organismo sancionador, o bien acordar el fraccionamiento del importe, procediendo el descuento en meses sucesivos, hasta la cancelación total de la deuda del trabajador con la empresa. En caso de que el trabajador no diera el consentimiento para descontar de su nómina el importe de la multa, la empresa podrá interponer cualesquiera acciones que estime convenientes para la reclamación de dichos importes al trabajador.

Artículo 43. *Tasas correspondientes a las renovaciones de los permisos de conducción, tarjeta de tacógrafo digital, tarjeta de capacitación profesional y revisiones médicas.*

Para los trabajadores del grupo profesional personal de movimiento, con las especialidades, conductor mecánico, las tasas administrativas correspondientes a las renovaciones de los permisos de conducción, tarjeta de tacógrafo digital y tarjeta de la capacitación profesional, así como el coste de las revisiones médicas hasta el límite máximo de 100 euros que fueran exigibles en dichas renovaciones, correrán a cargo de la empresa, si bien la persona trabajadora que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 3 años, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar antes de dicho período. En el caso de la renovación de la tarjeta de capacitación profesional no existirá ningún deber de permanencia.

## CAPÍTULO VIII

### **Geolocalización, videovigilancia y medios informáticos**

Artículo 44. *Geolocalización, videovigilancia y medios informáticos.*

AT Robles tiene implantadas tecnologías de la información para el control de la prestación laboral en el marco de sus facultades de control empresarial, tales como la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores, del teléfono móvil) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geolocalización, estableciéndose expresamente que, de conformidad con lo previsto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, los mismos pueden ser utilizados para fines disciplinarios, respetándose en este sentido las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Dichas medidas serán proporcionales y necesarias para la finalidad de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. En este sentido, se respetará la dignidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal y a la vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, debe cumplirse con el derecho de información aun cuando no se requiere del consentimiento del trabajador.

## CAPÍTULO IX

### **Régimen disciplinario**

Artículo 45. *Principios ordenadores.*

Las normas del régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que garantice la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

En este sentido, cualquiera de los medios de control de presencia habilitados por la sociedad, así como el tacógrafo, GPS, etc., podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

#### Artículo 46. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes, siempre y cuando no cause un perjuicio organizativo.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre y cuando no cause un perjuicio organizativo.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no cause un perjuicio organizativo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que no cause un perjuicio organizativo.

#### Artículo 47. *Son faltas graves.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, siempre y cuando no cause un perjuicio organizativo.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio. En este sentido, se considera entre otras conductas encuadrables, acceder a redes sociales o internet mediante dispositivos smartphone o similares, durante el desempeño de sus servicios.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. En particular, se considerará como desobediencia:
  - No seguir las instrucciones facilitadas por el empresario mediante la comunicación de los diferentes métodos y procesos, ya sean de la propia empresa o de empresas clientes.
  - No descargar la tarjeta de conductor una vez al mes o, antes de vacaciones, permisos, etc., así como a requerimiento de la empresa.
  - Fumar en los vehículos o instalaciones de la empresa.
  - No informar al empresario por parte de los conductores y conductores mecánicos de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa, incluyéndose en entre otros, vehículos de la empresa, instalaciones, material informático o cualquier otro tipo de material facilitado por la misma.

9. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad. En este sentido, se encuadrará igualmente en esta conducta, no notificar o preavisar con suficiente antelación los retrasos del trabajador para dar inicio a su actividad, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa. En particular se considerará, entre otras conductas:

- El incorrecto mantenimiento y limpieza del vehículo, cabina y remolque.
- No respetar las normas de higiene en lo relativo a la manipulación de los alimentos perecederos transportados.
- Los daños en las mercancías transportadas por no seguir los métodos de transporte, ya sean de la empresa o de empresas clientes.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 48. *Son faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo. Se considera desobediencia, entre otras:

– No llevar consigo la documentación laboral y de tráfico que sea necesaria según la legislación vigente y que pueda derivar en una sanción administrativa para la empresa y/o el trabajador, todo ello sin perjuicio del resarcimiento de daños por parte del trabajador a la empresa.

– No renovación del permiso de conducción previo a la caducidad del permiso por parte del conductor.

– No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

– La falta o deterioro hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

– No entregar a la empresa, en los plazos legalmente establecidos hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, así como no facilitar la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo la misma a disposición de la empresa al menos cada 28 días, con la finalidad de que se superpongan datos. También se considerará falta muy grave la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como a las personas que trabajen en empresas clientes o colaboradoras.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo. En este sentido, entre otras, las siguientes:

– Manipulación del tacógrafo.

– Conducir el vehículo, tras haber perdido todos los puntos de su permiso de conducción.

– Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

– Quedarse dormido durante la prestación del servicio.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En todo caso, se considerará como falta muy grave, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamiento in itinere, bajo sustancias estupefacientes o sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. Se considera imprudencia o negligencia en acto de servicio, entre otras:

– Entregarse a juegos, acceder a internet o redes sociales, mediante dispositivos smartphones o similares durante la conducción de un vehículo.

– El incumplimiento imputable a la persona trabajadora de las normas reguladoras de los tiempos de conducción y descanso que establece el Reglamento 561/06.

10. El acoso, entendido como tal, el acoso moral o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso sexual o por razón de sexo, frente a cualquier persona vinculada con la empresa (con independencia del vínculo jurídico), así como cualquier otro tipo de acoso que se prevea en la legislación vigente en cada momento o se encuentre definido en los protocolos de prevención vigentes. Se entenderá de la misma gravedad las denuncias falsas y/o tergiversadas vinculadas con obtener un beneficio.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### Artículo 49. *Procedimiento sancionador.*

1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicará por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 50. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Las previstas para las faltas leves, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Las previstas para las faltas leves y graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales

#### Artículo 51. *Accidente y enfermedad.*

AT Robles complementará la prestación de la Seguridad Social, en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, hasta alcanzar el 80% de la base reguladora mensual promedio de cotización de los últimos seis meses anteriores a la baja, desde el primer día con un tiempo máximo de 30 días. En caso de que la baja fuera superior se complementaría hasta el 100% a partir del treinta-un día de baja y con un máximo de 18 mensualidades. En caso de hospitalización se complementará la prestación de la Seguridad Social, mientras dure esta, hasta alcanzar el 100% de la base reguladora mensual promedio de cotización de los últimos seis meses anteriores a la baja, previa justificación documental de su duración por parte del trabajador.

Para el resto de los casos de incapacidad temporal, AT Robles complementará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día y hasta el vigésimo hasta alcanzar el 80% de la base reguladora mensual promedio de cotización de los últimos seis meses anteriores a la baja, y sólo para la primera de las bajas. El periodo de referencia a efectos del cómputo de las bajas será a razón de 12 meses a contar desde el primer día de la primera baja. En todas las bajas en caso de hospitalización en centro sanitario u hospitalización domiciliaria, previa justificación documental de su duración, mientras dure esta, se complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la mencionada base reguladora mensual promedio, así como en los casos de enfermedad grave cardiológica u oncológica mientras dure la baja por este motivo y hasta un máximo de 18 mensualidades.

## Artículo 52. *Póliza.*

AT Robles deberá contratar para sus trabajadores un seguro de accidentes. En todos los supuestos contemplados la causa será únicamente el accidente de trabajo, y las cuantías serán las siguientes:

- Por incapacidad permanente total para el trabajo habitual 34.259,02 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta 59.953,27 euros.
- Por fallecimiento 52.815,99 euros.

Serán de aplicación dichos importes para las pólizas de vencimiento posterior a la fecha de la publicación del presente convenio.

En los dos primeros casos cobrarán la cuantía los accidentados y en el tercero los herederos del fallecido.

## Artículo 53. *Días de permiso.*

El trabajador, previo aviso de como mínimo 2 días hábiles, se podrá ausentar del trabajo con derecho a remuneración para disfrutar de dos días de asuntos propios sin justificar, sin que en ningún caso se puedan utilizar tales días para ampliar periodos de vacaciones, ni como puente entre días festivos.

La empresa podrá limitar la concesión del permiso por razones productivas u organizativas en la prestación del servicio, cuando lo soliciten el 5% de la plantilla en el mismo día por centro o lugar de trabajo.

Para el devengo y el disfrute de este día de permiso será necesaria una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa. Este día no podrá coincidir con el inicio o finalización del período de vacaciones ni será acumulable.

## CAPÍTULO XI

### **Derechos representación de los trabajadores**

## Artículo 54. *Representación de los trabajadores.*

En el supuesto de que exista alguna cuestión no contemplada en la redacción de este articulado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. La empresa no podrá impedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

## Artículo 55. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción grave o muy grave.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas de los contratos de trabajo.
- c) No ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de

los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Disponer de un crédito horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

#### Artículo 56. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, dado la existencia de distintos centro o lugares de trabajo de la Sociedad en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad, según los resultados electorales de la empresa.

El Comité Intercentros tendrá todas las competencias que le concede la normativa vigente, sobre temas generales que afecten a los distintos centros de trabajo, incluido expresamente la negociación del Convenio colectivo de empresa.

## CAPÍTULO XII

### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 57. *Seguridad y salud.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las modificaciones que, en su caso, se pudieran producir, con el objetivo de lograr integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo, reducir la siniestralidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y concienciar a todas las partes.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud.
- La empresa realizará una evaluación de los puestos de trabajo, a través del Servicio de Prevención contratado al efecto.
- Los trabajadores recibirán la información y formación en materia de prevención a cargo de la empresa, debiendo cumplir los trabajadores necesariamente con las normas y reglas establecidas en materia preventiva y de las cuales han sido informados.
- Se pacta expresamente como medida de seguridad la localización mediante GPS de la cabeza de la tractora y/o remolque, sin perjuicio de ser utilizados dichos medios por la empresa para fines disciplinarios.

## Artículo 58. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a los trabajadores de uniforme de trabajo, así como de los equipos de protección necesarios determinados por los Servicios de Prevención.

El trabajador, estará obligado al uso de las prendas de trabajo y equipos de protección facilitados por la sociedad, haciendo un buen uso y conservación de los mismos.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, se les hará entrega de los equipos de protección determinados por el Servicio de Prevención, así como de un único uniforme de trabajo. Transcurridos 6 meses desde su contratación, se les facilitará el resto de los uniformes de trabajo habitualmente facilitados a los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador decidiera desvincularse de la empresa, en el período de prueba convenido, así como durante los primeros seis meses de su contratación, la empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación el 50% del coste de material entregado.

Con carácter general, siempre que los trabajadores acrediten el deterioro por uso diario de los equipos de protección entregados, les será entregado nuevos equipos de protección previa solicitud al personal designado al efecto por la empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Medidas de igualdad

## Artículo 59. *Reconocimiento de igualdad.*

Se reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor. Todas las condiciones que se pactan en este convenio afectarán por igual a los dos sexos.

## Artículo 60. *Selección, promoción y desarrollo profesional.*

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el cumplimiento de estos principios la dirección de la Empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

## Artículo 61. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

La empresa y los trabajadores se obligan a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la Igualdad de Oportunidades, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

## Artículo 62. *Definición de acoso sexual y de acoso moral.*

El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1. Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradando, humillante u ofensivo.

2. Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, delante de un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si se confirman éstos, la continuidad del acoso denunciado, por lo cual se articularán las medidas oportunas a este efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se tendrá que poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las investigaciones a efectuar no se observará ninguna formalidad más que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, y se practicarán aquellas diligencias que puedan considerarse pertinentes a efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que tendrá que estar tramitado en un plazo máximo de 15 días hábiles, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

#### Artículo 63. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Con objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se estipula lo siguiente:

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

– Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

– Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

– La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y

personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

– Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

– El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

– Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

#### Artículo 64. *Protocolo de acoso LGTBI.*

a) Declaración de principios: Es voluntad de la Comisión Negociadora del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

– La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia a la persona denunciada, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo la persona denunciada de otros cinco días laborables para formular sus alegaciones, disponiendo el órgano instructor de un plazo de treinta días laborables para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan.

– El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto

físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia por el órgano instructor, se podrán adoptar, de ser estas necesarias, medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

1. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
2. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por el órgano instructor.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO XIV

**Medidas de movilidad sostenible**Artículo 65. *Movilidad sostenible.*

A los efectos del presente convenio, se entiende por movilidad sostenible aquella que permite satisfacer las necesidades de desplazamiento en un tiempo y con un coste razonables, tanto para las personas trabajadoras como para el conjunto de la sociedad, mediante un sistema de transporte seguro y eficaz, con acceso equitativo e inclusivo, que reduzca y limite los efectos adversos del transporte sobre el medioambiente y la salud, en especial las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes, el ruido, el consumo de recursos no renovables y demás impactos negativos sobre el territorio y la biodiversidad, fomentando al mismo tiempo los modos y medios de transporte de cero o bajas emisiones.

En coherencia con dichos principios, AT Robles, con el objetivo de fomentar el uso de medios de transporte menos contaminantes en el desplazamiento de las personas trabajadoras al centro de trabajo, promoverá una cultura de movilidad orientada a priorizar, siempre que resulte viable y adecuado, la movilidad activa, el transporte público colectivo, la intermodalidad, las fórmulas de movilidad compartida o colaborativa y, en relación con el vehículo privado, las alternativas de bajas o cero emisiones.

La implantación de medidas concretas en esta materia se impulsará, en su caso, a través de los instrumentos de planificación o de negociación que resulten procedentes, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos legalmente previstos, y podrá comprender actuaciones de sensibilización, formación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.

Artículo 66. *Comisión de movilidad sostenible.*

Durante la vigencia del convenio se constituirá un grupo de trabajo de movilidad sostenible, denominado «Comisión de movilidad sostenible», con el objetivo de establecer propuestas tendentes a la progresiva implantación de la movilidad sostenible en el transporte laboral.

La Comisión de movilidad sostenible estudiará la viabilidad de, en colaboración con las administraciones públicas, los órganos de gestión de polígonos y áreas industriales y cualquier otra entidad u organismo con competencias en materia de movilidad sostenible, establecer propuestas tendentes al fomento de los diferentes tipos de movilidad y/o otras fórmulas que puedan contribuir a esa sostenibilidad, así como guías de buenas prácticas.

## Disposición adicional única.

A los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Barcelona, con efectos 1 de enero de 2023, les será de aplicación la estructura salarial y, en su caso, los incrementos que correspondan, de acuerdo con lo previsto en el Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera del ámbito provincial en el que se encuentran, en consecuencia, a éstos no les será de aplicación lo previsto en el capítulo VI y el anexo I del presente convenio.

Cualesquiera complementos, mejoras o conceptos salariales que dichos trabajadores vinieran percibiendo quedarán absorbidos y/o compensados en el momento en que se adapte su sistema retributivo al Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera del ámbito provincial de su centro de trabajo.

Las dietas de los conductores adscritos al centro de trabajo de Barcelona se abonarán a razón de las siguientes cantidades: Jornada inferior a 10 h: 22 euros por día. Jornada igual o superior a 10 h. 24 euros por día, para todos los años de vigencia del convenio.

Lo anterior desplegará sus efectos sin perjuicio de la aplicación de las restantes disposiciones del presente convenio.

## ANEXO I

## Tablas salariales 2026

Tablas 2026	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
<i>Grupo 1</i>					
Jefe/a de Servicio.	1.428,92	148,85	371,07	23.386,03	14,50
Ingenieros/as y Licenciados/as.	1.333,65	148,85	347,25	21.957,02	14,50
Ingenieros/as Técnicos.	1.238,40	148,85	323,43	20.528,18	14,50
<i>Grupo 2</i>					
Jefe/a de Sección.	1.286,04	148,85	335,34	21.242,77	14,50
Jefe/a de Negociado.	1.266,90	148,85	330,56	20.955,71	14,50
Oficial de 1.	1.071,66	148,85	281,75	18.027,11	14,50
Oficial de 2.	957,32	148,85	253,17	16.312,06	14,50
Auxiliar Administrativo.	929,58	148,85	246,23	15.895,97	14,50
Telefonista/Recepcionista.	929,58	148,85	246,23	15.895,97	14,50
<i>Grupo 3</i>					
Jefe/a de Tráfico de 1**.	1.214,52	148,85	317,47	20.170,03	14,50
Jefe/a de Tráfico de 2**.	1.178,83	148,85	308,54	19.634,60	14,50
Gestor/a de Tráfico**.	1.164,55	148,85	304,97	19.420,50	14,50
Conductor/a Mecánico*.	1.150,29	130,80	301,41	18.990,00	14,50
Conductor/a.	1.036,44	130,80	272,95	17.282,28	14,50
Conductor/a de Reparto.	972,14	130,80	256,87	16.317,79	14,50
Ayudante Mozo/a.	943,97	130,80	249,83	15.895,20	14,50
<i>Grupo 4</i>					
Jefe/a de Taller.	1.286,04	148,85	335,34	21.242,77	14,50
Jefe/a de Equipo de Taller.	1.093,47	130,80	287,20	18.137,68	14,50
Oficial de 1.	1.061,86	130,80	279,30	17.663,61	14,50
Oficial de 2.	1.036,44	130,80	272,95	17.282,28	14,50
Gestor/a de Mantenimiento.	1.150,29	130,80	301,41	18.990,04	14,50
Gestor/a de Almacén.	1.150,29	130,80	301,41	18.990,04	14,50
Mozo/a Especializado/a.	947,38	130,80	250,68	15.946,34	14,50
Mozo/a.	943,97	130,80	249,83	15.895,20	14,50

Pluses o complementos:

Nocturnidad\*: 100 €/mes.

Carga/Descarga\*: 50 €/mes.

Complemento día vacaciones\*: 11,66 €/día.

Plus guardias fin de semana\*\*: 100 €/guardia completa.

Complementos actividad ruta nacional\*:

Domingo: 100 €/día.

Festivo ruta nacional: 100 €/día.

Complementos actividad escenarios\*:

Plus arrancadas: 7 €/hora.

Plus festivo singular: 22 €/hora.

Plus festivo nacional: 22 €/hora.

Dietas:

Vehículo 8 h.: 18,00 euros por día.

Vehículo 12 h.: 24,00 euros por día.

Nacional con pernocta: 43,64 euros por día.

Nacional sin pernocta: 24,00 euros por día.

Resto internacional: 75,47 euros por día.

Horas extraordinarias \*\*\*

Precio hora extraordinaria A. Escenarios: 14,50 €/hora.

### Tablas salariales 2027

Tablas 2027	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
<i>Grupo 1</i>					
Jefe/a de Servicio.	1.471,79	153,32	381,78	24.082,62	14,50
Ingenieros/as y Licenciados/as.	1.373,66	153,32	357,25	22.610,70	14,50
Ingenieros/as Técnicos.	1.275,55	153,32	332,72	21.139,09	14,50
<i>Grupo 2</i>					
Jefe/a de Sección.	1.324,62	153,32	344,99	21.875,12	14,50
Jefe/a de Negociado.	1.304,91	153,32	340,06	21.579,41	14,50
Oficial de 1.	1.214,19	153,32	317,38	20.218,67	14,50
Oficial de 2.	1.010,88	153,32	266,56	17.169,01	14,50
Auxiliar Administrativo.	1.005,88	153,32	265,31	17.094,01	14,50
Telefonista / Recepcionista.	1.005,88	153,32	265,31	17.094,01	14,50
<i>Grupo 3</i>					
Jefe/a de Tráfico de 1**.	1.376,05	153,32	357,85	22.646,57	14,50
Jefe/a de Tráfico de 2**.	1.335,61	153,32	347,74	22.040,02	14,50
Gestor/a de Tráfico**.	1.319,44	153,32	343,69	21.797,33	14,50
Conductor/a Mecánico*.	1.236,30	134,72	322,91	20.327,19	14,50
Conductor/a.	1.073,38	134,72	282,18	17.883,41	14,50
Conductor/a de Reparto.	1.020,88	134,72	269,06	17.095,91	14,50
Ayudante Mozo/a.	1.020,88	134,72	269,06	17.095,91	14,50
<i>Grupo 4</i>					
Jefe/a de Taller.	1.427,62	153,32	370,74	23.420,12	14,50
Jefe/a de Equipo de Taller.	1.358,02	134,72	353,34	22.153,07	14,50
Oficial de 1.	1.340,92	134,72	349,06	21.896,45	14,50
Oficial de 2.	1.304,43	134,72	339,94	21.349,21	14,50

Tablas 2027	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
Gestor/a de Mantenimiento.	1.303,28	134,72	339,65	21.331,89	14,50
Gestor/a de Almacén.	1.303,28	134,72	339,65	21.331,89	14,50
Mozo/a Especializado/a.	1.073,38	134,72	282,18	17.883,43	14,50
Mozo/a.	1.069,52	134,72	281,21	17.825,48	14,50

Pluses o complementos:

Nocturnidad\*: 100 €/mes.

Carga/Descarga\*: 50 €/mes.

Complemento día vacaciones\*: 14,17 €/día.

Plus guardias fin de semana\*\*: 100 €/guardia completa.

Complementos actividad ruta nacional\*:

Domingo: 100 €/día.

Festivo ruta nacional: 100 €/día.

Complementos actividad escenarios\*:

Plus arrancadas: 7,50 €/hora.

Plus festivo singular: 22 €/hora.

Plus festivo nacional: 22 €/hora.

Dietas:

Vehículo 8 h.: 18,00 euros por día.

Vehículo 12 h.: 24,50 euros por día.

Nacional con pernocta: 43,64 euros por día.

Nacional sin pernocta: 24,50 euros por día.

Resto internacional: 75,47 euros por día.

Horas extraordinarias \*\*\*

Precio hora extraordinaria A. Escenarios: 14,50 €/hora.

**Tablas salariales 2028**

Tablas 2028	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
<i>Grupo 1</i>					
Jefe/a de Servicio.	1.515,94	157,91	392,82	24.800,12	14,50
Ingenieros/as y Licenciados/as.	1.414,87	157,91	367,55	23.284,04	14,50
Ingenieros/as Técnicos.	1.313,82	157,91	342,29	21.768,28	14,50
<i>Grupo 2</i>					
Jefe/a de Sección.	1.364,36	157,91	354,92	22.526,40	14,50
Jefe/a de Negociado.	1.344,05	157,91	349,85	22.221,81	14,50
Oficial de 1.	1.250,62	157,91	326,49	20.820,25	14,50
Oficial de 2.	1.041,21	157,91	274,14	17.679,10	14,50
Auxiliar Administrativo.	1.036,06	157,91	272,85	17.601,85	14,50
Telefonista/Recepcionista.	1.036,06	157,91	272,85	17.601,85	14,50

Tablas 2028	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
<i>Grupo 3</i>					
Jefe/a de Tráfico de 1**.	1.417,33	157,91	368,17	23.320,99	14,50
Jefe/a de Tráfico de 2**.	1.375,68	157,91	357,76	22.696,24	14,50
Gestor/a de Tráfico**.	1.359,02	157,91	353,59	22.446,27	14,50
Conductor/a Mecánico*.	1.324,89	138,77	345,06	21.704,52	14,50
Conductor/a.	1.105,58	138,77	290,23	18.414,93	14,50
Conductor/a de Reparto.	1.051,51	138,77	276,71	17.603,80	14,50
Ayudante Mozo/a.	1.051,51	138,77	276,71	17.603,80	14,50
<i>Grupo 4</i>					
Jefe/a de Taller.	1.470,45	157,91	381,45	24.117,75	14,50
Jefe/a de Equipo de Taller.	1.398,76	138,77	363,53	22.812,68	14,50
Oficial de 1.	1.381,14	138,77	359,12	22.548,36	14,50
Oficial de 2.	1.343,57	138,77	349,73	21.984,70	14,50
Gestor/a de Mantenimiento.	1.342,38	138,77	349,43	21.966,86	14,50
Gestor/a de Almacén.	1.342,38	138,77	349,43	21.966,86	14,50
Mozo/a Especializado/a.	1.105,58	138,77	290,23	18.414,95	14,50
Mozo/a.	1.101,60	138,77	289,24	18.355,26	14,50

**Pluses o complementos:**

Nocturnidad\*: 100 €/mes.

Carga/Descarga\*: 50 €/mes.

Complemento día vacaciones\*: 14,17 €/día.

Plus guardias fin de semana\*\*: 100 €/guardia completa.

**Complementos actividad ruta nacional\*:**

Domingo: 100 €/día.

Festivo ruta nacional: 100 €/día.

**Complementos actividad escenarios\*:**

Plus arrancadas: 7,50 €/hora.

Plus festivo singular: 22 €/hora.

Plus festivo nacional: 22 €/hora

**Dietas:**

Vehículo 8 h.: 18,00 euros por día.

Vehículo 12 h.: 25,00 euros por día.

Nacional con pernocta: 43,64 euros por día.

Nacional sin pernocta: 25,00 euros por día.

Resto internacional: 75,47 euros por día.

**Horas extraordinarias \*\*\***

Precio hora extraordinaria A. Escenarios: 14,50 €/hora.

## Tablas salariales 2029

Tablas 2029	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
<i>Grupo 1</i>					
Jefe/a de Servicio.	1.561,42	162,65	404,19	25.539,14	14,50
Ingenieros/as y Licenciados/as.	1.457,32	162,65	378,16	23.977,58	14,50
Ingenieros/as Técnicos.	1.353,23	162,65	352,14	22.416,35	14,50
<i>Grupo 2</i>					
Jefe/a de Sección.	1.405,29	162,65	365,16	23.197,21	14,50
Jefe/a de Negociado.	1.384,38	162,65	359,93	22.883,49	14,50
Oficial de 1.	1.288,13	162,65	335,87	21.439,87	14,50
Oficial de 2.	1.072,44	162,65	281,95	18.204,49	14,50
Auxiliar Administrativo.	1.067,14	162,65	280,62	18.124,92	14,50
Telefonista/Recepcionista.	1.067,14	162,65	280,62	18.124,92	14,50
<i>Grupo 3</i>					
Jefe/a de Tráfico de 1**.	1.459,85	162,65	378,80	24.015,64	14,50
Jefe/a de Tráfico de 2**.	1.416,95	162,65	368,07	23.372,15	14,50
Gestor/a de Tráfico**.	1.399,79	162,65	363,78	23.114,68	14,50
Conductor/a Mecánico*.	1.416,13	142,93	367,87	23.123,18	14,50
Conductor/a.	1.138,75	142,93	298,52	18.962,40	14,50
Conductor/a de Reparto.	1.083,05	142,93	284,60	18.126,94	14,50
Ayudante Mozo/a.	1.083,05	142,93	284,60	18.126,94	14,50
<i>Grupo 4</i>					
Jefe/a de Taller.	1.514,56	162,65	392,48	24.836,30	14,50
Jefe/a de Equipo de Taller.	1.440,73	142,93	374,02	23.492,08	14,50
Oficial de 1.	1.422,58	142,93	369,48	23.219,83	14,50
Oficial de 2.	1.383,87	142,93	359,80	22.639,26	14,50
Gestor/a de Mantenimiento.	1.382,65	142,93	359,50	22.620,89	14,50
Gestor/a de Almacén.	1.382,65	142,93	359,50	22.620,89	14,50
Mozo/a Especializado/a.	1.138,75	142,93	298,52	18.962,42	14,50
Mozo/a.	1.134,65	142,93	297,50	18.900,94	14,50

## Pluses o complementos:

Nocturnidad\*: 100 €/mes.

Carga/Descarga\*: 50 €/mes.

Complemento día vacaciones\*: 14,17 €/día.

Plus guardias fin de semana\*\*: 100 €/guardia completa.

## Complementos actividad ruta nacional\*:

Domingo: 100 €/día.

Festivo ruta nacional: 100 €/día.

## Complementos actividad escenarios\*:

Plus arrancadas: 8,00 €/hora.

Plus festivo singular: 22 €/hora.

Plus festivo nacional: 22 €/hora.

## Dietas

Vehículo 8 h.: 18,00 euros por día.

Vehículo 12 h.: 25,50 euros por día.

Nacional con pernocta: 43,64 euros por día.

Nacional sin pernocta: 25,50 euros por día.

Resto internacional: 75,47 euros por día.

## Horas extraordinarias \*\*\*

Precio hora extraordinaria A. Escenarios: 14,50 €/hora.

## Tablas salariales 2030

Tablas 2030	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
<i>Grupo 1</i>					
Jefe/a de Servicio.	1.608,26	167,53	415,90	26.300,33	14,50
Ingenieros/as y Licenciados/as.	1.501,03	167,53	389,09	24.691,93	14,50
Ingenieros/as Técnicos.	1.393,83	167,53	362,29	23.083,86	14,50
<i>Grupo 2</i>					
Jefe/a de Sección.	1.447,45	167,53	375,70	23.888,14	14,50
Jefe/a de Negociado.	1.425,91	167,53	370,31	23.565,01	14,50
Oficial de 1.	1.326,78	167,53	345,53	22.078,09	14,50
Oficial de 2.	1.104,62	167,53	289,99	18.745,64	14,50
Auxiliar Administrativo.	1.099,15	167,53	288,62	18.663,69	14,50
Telefonista/Recepcionista.	1.099,15	167,53	288,62	18.663,69	14,50
<i>Grupo 3</i>					
Jefe/a de Tráfico de 1**.	1.503,65	167,53	389,75	24.731,13	14,50
Jefe/a de Tráfico de 2**.	1.459,46	167,53	378,70	24.068,33	14,50
Gestor/a de Tráfico**.	1.441,78	167,53	374,28	23.803,14	14,50
Conductor/a Mecánico*.	1.510,12	147,22	391,36	24.584,39	14,50
Conductor/a.	1.172,91	147,22	307,06	19.526,29	14,50
Conductor/a de Reparto.	1.115,54	147,22	292,72	18.665,77	14,50
Ayudante Mozo/a.	1.115,54	147,22	292,72	18.665,77	14,50
<i>Grupo 4</i>					
Jefe/a de Taller.	1.560,00	167,53	403,84	25.576,41	14,50
Jefe/a de Equipo de Taller.	1.483,95	147,22	384,82	24.191,86	14,50
Oficial de 1.	1.465,25	147,22	380,15	23.911,44	14,50
Oficial de 2.	1.425,39	147,22	370,18	23.313,46	14,50
Gestor/a de Mantenimiento.	1.424,13	147,22	369,87	23.294,53	14,50

Tablas 2030	Salario base	Plus convenio	Pagas extras	Salario bruto anual	Hora extra
Gestor/a de Almacén.	1.424,13	147,22	369,87	23.294,53	14,50
Mozo/a Especializado/a.	1.172,91	147,22	307,06	19.526,31	14,50
Mozo/a.	1.168,69	147,22	306,01	19.462,99	14,50

Pluses o complementos:

Nocturnidad\*: 100 €/mes.

Carga/Descarga\*: 50 €/mes.

Complemento día vacaciones\*: 14,17 €/día.

Plus guardias fin de semana\*\*: 100 €/guardia completa.

Complementos actividad ruta nacional\*:

Domingo: 100 €/día.

Festivo ruta nacional: 100 €/día.

Complementos actividad escenarios\*:

Plus arrancadas: 8,00 €/hora.

Plus festivo singular: 22 €/hora.

Plus festivo nacional: 22 €/hora.

Dietas:

Vehículo 8 h.: 18,00 euros por día.

Vehículo 12 h.: 26,00 euros por día.

Nacional con pernocta: 43,64 euros por día.

Nacional sin pernocta: 26,00 euros por día.

Resto internacional: 75,47 euros por día.

Horas extraordinarias \*\*\*

Precio hora extraordinaria A. Escenarios: 14,50 €/hora.