

III.OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Grupo Logístico Arnedo, SLU para los años 2026 a 2030

202603250121047

III.1223

Resolución 254/2026, de 20 de marzo, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en la empresa Grupo Logístico Arnedo, SLU para los años 2026 a 2030.

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Grupo Logístico Arnedo, SLU para los años 2026 a 2030 (Código número 26100092012013), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2026, de una parte, por el representante de la empresa y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 y Salud Laboral,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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 de La Rioja'.

Logroño a 20 de marzo de 2026. La Directora General de Trabajo y Salud Laboral. Pilar Simón Estefanía.

Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Transporte de Mercancías por Carretera de Grupo Logístico Arnedo, SLU para los años 2026-2030

CAPÍTULO I

Disposiciones generales: partes que lo conciertan y ámbitos

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio se concierta entre la representación legal de la empresa Grupo Logístico Arnedo, SLU y los componentes del Comité de Empresa, por parte empresarial y la parte trabajadora respectivamente.

Dentro del respeto a la ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y el ámbito de las relaciones de los trabajadores/as y la empresa Grupo Logístico Arnedo, SLU

Artículo 2. Ámbito personal.

Afectará a la empresa indicada y a todo el personal que mantengan con la misma una relación laboral común, quienes estarán obligados a aplicarlo en su totalidad.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que estén dentro del artículo anterior del presente Convenio Colectivo y que presten servicios para Grupo Logístico Arnedo, S.L. en su único centro de trabajo en la Ecociudad del Transporte Calle del Pilar número 14, Pradejón (La Rioja), en adelante, la 'Empresa'.

Artículo 4. Vigencia.

La vigencia temporal del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2030; se producirá la denuncia automática del mismo tres meses antes de la fecha de su vencimiento sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo que los sustituya. La negociación del siguiente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su denuncia.

Artículo 5. Compensación, garantías y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las mejoras establecidas por este Convenio serán absorbidas o compensadas, en cualquier momento, con las mejoras que de cualquier clase y forma tengan establecidas o concedidas en las empresas con carácter voluntario, así como por las que se establecieran en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de estos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las condiciones pactadas en este Convenio.

Artículo 6. Exclusión de otros convenios y derecho supletorio.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose al personal afectado por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera. En su defecto, se estará a lo dispuesto en la Normativa del sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 7. Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio.

1. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento, compuesta paritariamente por dos representantes de la empresa y dos representantes del personal.

Los miembros que integran la Comisión de Interpretación y Seguimiento serán designados en el acta de aprobación de este convenio colectivo.

2. Las funciones de la Comisión paritarias serán entre otras:

- a) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.
- b) La interpretación y aplicación del contenido del mismo.
- c) Las labores de mediación y consulta sobre aquellas cuestiones o controversias que pudieran derivarse de su aplicación.
- d) Se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las materias en los términos y de conformidad con los procedimientos que se determinen por la normativa vigente y en el momento en que dichas causas concurren.

3. La Comisión tendrá como lugar de reuniones la sede de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones.

4. Los asuntos planteados ante esta Comisión serán resueltos por acuerdo de la misma, para lo cual se exigirá el voto favorable de cada una de las dos representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todas las personas asistentes.

Para los asuntos que se planteen ante esta Comisión, sus miembros podrán recabar los informes o asesoramientos técnicos que consideren oportunos.

Planteada la consulta o discrepancia, la Comisión paritaria deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha que se le notifique. Esta Comisión dispondrá de un plazo máximo de tres meses para comunicar su acuerdo o decisión.

Este plazo podrá ser ampliado siempre que estén de acuerdo cada una de las dos representaciones.

A falta de acuerdo o transcurrido el plazo para adoptarse el mismo sin culminarse aquél, las partes, podrán utilizar las vías administrativas o judiciales según proceda.

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, previa finalización del periodo de consultas sin acuerdo regulado en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las partes -empresa y representantes de los trabajadores-, podrán someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

La comisión resolverá dicha inaplicación de las condiciones laborales por acuerdo de la misma, para lo cual se exigirá el voto favorable de cada una de las dos representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todas las personas asistentes.

5. La Comisión paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre personas trabajadoras de distinto género en el ámbito laboral.

A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Se utilizarán informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.
- Se asegurará que el género no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.
- Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.
- Se garantizará la no discriminación en el empleo por orientación sexual, identidad, razones o expresión de género, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva.
- Se contratará o promocionará únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo, personal, jornada, descansos, permisos y vacaciones

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, respecto de las competencias de los representantes legales del personal.

Todo el personal estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la Dirección de la Empresa, cumpliendo los deberes básicos previstos en el artículo 5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Formación y promoción de las personas trabajadoras en la empresa.

La comisión paritaria propondrá a la empresa la realización de los cursos formativos para el personal que estimen oportuno.

Los cursos de Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por la Empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. La empresa se hará cargo del coste de la formación pudiendo ser compensado por el tiempo empleado a tal fin por la persona trabajadora o bien se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Si la persona trabajadora lo solicita a la empresa, ésta costeará de forma íntegra la obtención o renovación de los permisos necesarios (Aptitud Profesional, carnet de conducir u otros), para la promoción de nuevas personas conductoras siempre que permanezca en la empresa un mínimo de dos años. En caso de no cumplir el requisito la empresa tendrá derecho a recuperar el importe y la persona trabajadora la obligación de devolverlo.

La empresa se compromete a promocionar a todo el personal fijo de su plantilla ante la necesidad de ocupar cualquier puesto de trabajo dentro de la empresa.

La promoción del personal se hará conjuntamente con sus representantes en la comisión paritaria, fijado en el art. 7 de este Convenio y siendo ratificada por ésta.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo y durante toda la vigencia del presente Convenio, manteniendo los descansos legalmente establecidos.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de diez horas siempre que la persona trabajadora pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas.

Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen entre las empresas y los representantes del personal, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

Las horas extras de estos servicios especiales, se llevarán a efecto, siempre de acuerdo con el personal que las realice.

La jornada de trabajo del personal móvil del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, las partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este Convenio, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una renovación del presente Convenio, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial. La Comisión Paritaria se constituirá, siempre que así proceda, conforme a las exigencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad del personal móvil se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

1- Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo del personal móvil no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional o internacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses. La duración máxima de la jornada máxima ordinaria anteriormente acordada exigirá la concurrencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

2- No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

Tiempo de trabajo efectivo.

Es aquel período de la jornada en el que la persona trabajadora realiza funciones de conducción, así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

- La conducción de camiones o cualquier otro vehículo.
- El tiempo en reparación de averías en ruta, siempre que la reparación la efectúe la persona trabajadora o ayude a ello, cualquier avería o reparación que se haga en el taller de la propia empresa por la persona trabajadora.
- Cuando sea preciso remolcar a talleres u otros lugares el vehículo para su reparación, el tiempo empleado para su remolque en caso de que la persona trabajadora asuma la conducción del vehículo averiado.

Todo el personal podrá disfrutar por asuntos propios de dos días o 16 horas anuales comprendidos dentro de la jornada laboral, debiendo ser solicitados al menos con siete días de antelación.

Cada uno de estos días deberá ser comunicado por escrito por la persona trabajadora debiendo justificar uno de ellos.

Durante el mes de enero se elaborará por la Empresa un calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible para el personal.

El personal está obligado conforme a la normativa en materia de transportes a descargar los datos de conducción de su tarjeta digital, cada 56 días.

Si al producirse el cese de la relación laboral, no los descargase, la empresa, podrá retener las cantidades que se le adeuden hasta que se efectúe la descarga de datos antedicha.

Artículo 11. Tiempo de presencia por razones de espera.

Tiempo de Presencia es aquel en el que la persona trabajadora permaneciendo al servicio de la empresa y no conduciendo, sobrepasa la jornada ordinaria establecida, considerándose como tal: comidas en ruta, averías en ruta, viajes de acompañamiento y esperas por carga y descarga, en las condiciones determinadas en el artículo 10.4 c) del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas de trabajo, delimitando el tiempo para la comida en ruta en una hora.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Ante la dificultad de desarrollar el contenido del artículo 8 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre (antes artículo 9 del Real Decreto 2001/1983), así como de cuantificar y determinar los supuestos concretos conceptuales, como tiempo de presencia o espera, para diferenciarlos del tiempo real y efectivo de trabajo, ambas partes acuerdan como compensación al posible exceso de las horas que como jornada ordinaria normal estén establecidas y siempre por razones de espera motivadas por carga y descarga, servicios de guardia, comidas en ruta, etc., establecer un plus de 0,028 euros por kilómetro recorrido, durante los años de vigencia del presente convenio, a la totalidad de los kilómetros realizados.

Por otra parte, el personal se compromete a cumplir lo legislado en materia de descansos, tanto en el aspecto laboral como en lo previsto en la Directiva Comunitaria sobre periodos de descanso y conducción.

El Plus establecido por Km compensa el tiempo de espera, que por los pactos y condiciones entre la empresa y sus clientes resulta mínimo. Todos los servicios de mantenimiento, reparación, repostaje y limpieza, así como cualquier otro necesario, se realizan en la base de la empresa y por personal específico distinto al conductor/a, pudiendo éste, destinar ese tiempo al descanso.

Esta retribución no podrá ser absorbida ni compensada por ninguna otra percepción que la persona trabajadora pudiera recibir, salvo que ya vinieran percibiendo compensación por las horas de presencia y/o espera, pudiéndose establecer su compensación en tiempo de descanso. Este concepto deberá ser expresamente recogido en la hoja de salarios de la siguiente manera: 'Artículo 11 Convenio Colectivo'.

Artículo 12. Festividades.

Las fiestas laborales, tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Éstas últimas serán las de la localidad de ubicación del centro de trabajo, salvo excepciones que mediante acuerdo de las partes signatarias puedan establecerse.

Artículo 13. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario, de los cuales 15 días serán elegidos por la persona trabajadora y otros 15 días establecidos por la Empresa.

Deberán concederse como máximo la cuarta parte de los referidos días entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre ambos inclusive, Semana Santa (la semana denominada como tal y la anterior o posterior) y Navidad (del 15 al 31 de diciembre).

El período de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensación económica.

El período o períodos de su disfrute serán fijados de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

En caso de que las solicitudes del personal perjudiquen el buen funcionamiento de la Empresa por coincidencia de fechas, se intentará llegar a un acuerdo entre ellos, que prevalecerá. En caso de no alcanzar acuerdo, elegirá la persona trabajadora más antiguo debiendo rotar entre ellos de manera que el primero en elegir el primer año sea el último al año siguiente, y así sucesivamente.

En la fijación del período o períodos de disfrute de los días de vacaciones se tendrá en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

En caso de modificaciones sobre las vacaciones fijadas en el calendario laboral se solicitará a la Empresa, prevaleciendo el acuerdo si es posible.

Artículo 14. Licencias y permisos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas

por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos recogidos en el presente artículo, son de aplicación a aquellas parejas de hecho, debidamente inscritas en el registro correspondiente o, en su defecto, acreditadas a través de documento público.

La persona trabajadora podrá disfrutar de todos aquellos permisos previstos y regulados en el Estatuto de los trabajadores.

Cualquier modificación del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las licencias y permisos regulados en este artículo serán de aplicación en el presente Convenio.

Artículo 15. Excedencias.

1. Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar.

El personal de plantilla tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La persona trabajadora podrá solicitar su reincorporación inmediata en la empresa en el momento en que cesara la causa por la que solicitó la excedencia.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella y/o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponda.

2. Excedencia voluntaria.

El personal de plantilla que lleve como mínimo un año al servicio de la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona excedente deberá solicitar su reingreso o, en su caso, la prórroga de la excedencia por un período no inferior a un año ni superior al máximo, al menos dos meses antes de que finalice el periodo de su disfrute. Si no se produjera solicitud expresa de la persona trabajadora en el tiempo mínimo marcado, se extinguirá la relación laboral.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá al personal de plantilla por la designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

1. Durante la permanencia en dicha situación, la persona trabajadora tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad.

2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha en que tenga lugar el cese en el cargo público o sindical.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 16. Salarios.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá desde el día 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2030, el salario que para cada Grupo Profesional se detalla en el anexo a este Convenio (Tabla Salarial 2026).

Artículo 17. Revisión salarial.

Durante los años de vigencia del presente convenio se acuerda un incremento salarial anual del 1% siendo por tanto de aplicación los años 2027, 2028, 2029 y 2030.

Este incremento se aplicará únicamente sobre el concepto de salario base y plus convenio con independencia de las oscilaciones del IPC que no se aplicaran ni al alza ni a la baja.

Artículo 18. Antigüedad.

Se abonará el concepto de antigüedad en función de los siguientes periodos y porcentajes:

- A los 5 años el 5% del salario base.
- A los 10 años el 10% del salario base.
- A los 15 años el 15% del salario base.
- A a los 20 años el 20% del salario base.
- Y a los 25 años el 25% del salario base.

El porcentaje máximo en concepto de antigüedad será el aplicado a los 25 años.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

Las empresas abonarán al personal que desempeñe las funciones de cobradores de facturas, la cantidad de 50,00 euros al mes, siempre que se le impute la responsabilidad en el cobro.

La cantidad señalada en el párrafo anterior se elevará a 100,00 euros al mes, por el mismo concepto a quienes ostentando la categoría de la rama administrativa simultaneen el desempeño de las funciones de cobrador o cajero.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará al personal una gratificación extraordinaria en verano, consistente en una mensualidad de Salario Convenio más antigüedad en su caso y otra de la misma cuantía correspondiente a la gratificación de Navidad. Estas gratificaciones serán prorrateadas por semestres y retribuirán los siguientes periodos:

- La gratificación de verano del 1 de enero al 30 de junio.
- La gratificación de navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

También percibirá el personal el equivalente a una mensualidad de salario Convenio más antigüedad, vigente en el mes de diciembre anterior, en concepto de gratificación de marzo.

La empresa prorrateará el pago de estas tres gratificaciones mensualmente.

Artículo 21. Dietas.

Las dietas que se establecen serán iguales para todo el personal independientemente de su categoría.

La cuantía de las mismas para el año 2026 se establece en 41,70 euros para todos los transportes nacionales, desglosados en 13,90 euros por comida, 13,90 euros por cena y 13,90 euros por pernoctación (alojamiento y desayuno).

Para los transportes internacionales la cuantía, se establece en 90,00 euros para el año 2026 y/o los gastos que se ocasionen, debidamente justificados.

Artículo 22. Plus de convenio.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá un Plus de Convenio consistente en el percibo mensual de 38,21 euros durante el año 2026, siendo incrementados los siguientes años 2027, 2028, 2029 y 2030, conforme a los porcentajes previstos en el artículo 17 del presente Convenio. Este Plus se percibirá en las 15 pagas del año con independencia de la situación personal.

Artículo 23. Plus de mercancías peligrosas.

El personal que transporte y/o manipule mercancías peligrosas con carácter habitual, percibirán un plus del 6% sobre el salario base, por día trabajado, como compensación al riesgo, la responsabilidad de la manipulación de dichos productos y los tiempos de carga y descarga.

Artículo 24. Otros pluses.

Se aplicarán, según categoría y corresponda a cada persona de forma individual, los Pluses en función del cumplimiento y valoración del desempeño de su trabajo, así como de los objetivos establecidos por la empresa.

Podemos detallar los siguientes pluses:

- Plus Megacamión: 6,58 euros/día natural, de conducción de vehículo mega, a conductoras/es que conduzcan ese tipo de vehículos, y por los días en el mes que haya sido conducido.
- Plus Duotrailer: 6,58 euros/día natural, de conducción de vehículo dúo, a conductoras/es que conduzcan ese tipo de vehículos, y por los días en el mes que haya sido conducido.
- Plus Siniestralidad: 6,00 euros /día laboral, con un máximo 30,00 euros/semana que se abona a conductoras/es cada mes que la persona trabajadora no sufra siniestro de circulación del que resulte responsable. Consecuentemente el conductor/ a tendrá derecho a la percepción de dicho complemento salarial cuando no sufra en el mes anterior incidentes con daños al vehículo o a la mercancía imputables al conductor (i), siniestro de circulación (ii) o conforme a los partes de accidente a efectos de póliza de seguro o documentación análoga, se deduzca su falta de responsabilidad como conductor/a (iii).
- Plus Conducta: 6,00 euros/día laboral, con un máximo 30,00 euros/semana, que se abona al personal cada mes que la persona trabajadora no haya sido sancionada.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales, asistenciales y sindicales

Artículo 25. Desplazamiento de familiar en caso de accidente.

En el caso de que, por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización de alguna persona de la plantilla, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia. Los gastos que se le ocasionen a la persona desplazada correrán por cuenta de la empresa, fijándose la cuantía de 50,00 euros diarios con un máximo de 500,00 euros.

Artículo 26. Póliza de seguros.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa suscribirá una Póliza de Seguro, que cubra los riesgos de accidente -sea o no de trabajo-, causado en cualquiera de las 24 horas del día y Enfermedad Profesional garantizándose por tales circunstancias la percepción a la persona trabajadora o a sus derecho-habientes, de una indemnización a tanto alzado de:

- En caso de Invalidez en grado total 35.000 euros.
- En caso de Invalidez en grado absoluto 35.000 euros.
- En caso de Gran Invalidez o Fallecimiento 45.000 euros.

En el caso de la Incapacidad Parcial, si se pudiera continuar desempeñando la actividad habitual, percibirá la cantidad determinada en baremo, en caso de estar incapacitado/a para el desempeño de su profesión habitual quedará cubierto/a por las indemnizaciones señaladas anteriormente con las excepciones contempladas en las cláusulas generales de la póliza de Seguro.

En este sentido, el concepto de los diferentes tipos de invalidez es el siguiente:

Incapacidad Permanente Parcial: Se entenderá por Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione a la persona una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Incapacidad Permanente Total: Se entenderá por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual la que inhabilite a la persona para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad Permanente Absoluta: Se entenderá por Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo a la persona para toda profesión u oficio.

Gran invalidez: Se entenderá por Gran Invalidez la situación de las personas que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesitan la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

En los casos de lesiones permanentes no invalidantes susceptibles de baremo se estará a lo regulado sobre esta materia.

Artículo 27. Uniforme de trabajo.

La empresa proveerá al personal de uniforme de trabajo de verano e invierno, que será de uso obligado en su conjunto durante la jornada laboral, que serán renovados cuando realicen la entrega en la empresa o lugar indicado, las prendas y los equipos desgastados por el uso.

La persona trabajadora abonará el coste de aquellos elementos del uniforme que haya perdido o extraviado, y de no hacerlo, será compensado en la liquidación.

Igualmente, cuando el personal finalice la relación laboral con la Empresa estará obligado a devolver toda la ropa personalizada con el nombre de la misma.

Artículo 28. Derechos sindicales.

Sin perjuicio de las atribuciones legales que tienen conferidas los miembros del Comité, la empresa deberá poner en conocimiento de éstos los finiquitos de la relación laboral que se produzcan en la empresa.

Los miembros de la representación del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación retribuido de la misma forma que si estuviese realmente trabajando, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta una plantilla de quinientas personas, treinta horas.
- De quinientas una en adelante, cuarenta horas.

Estas horas tendrán carácter acumulativo por períodos bimensuales cuando así lo soliciten.

El carácter de estas horas sindicales será retribuido en la misma forma que si la persona trabajadora estuviese realmente trabajando.

La empresa se obliga a facilitar a todo el personal, sin excepción, cuatro horas anuales de jornada de trabajo para la asistencia de estos a las asambleas.

La empresa se obliga a entregar la copia básica de cada contrato que se efectúe, en la misma a los miembros del comité de empresa.

CAPÍTULO V

Igualdad, protección y conciliación

Artículo 29. Igualdad de oportunidades.

Se adquiere el compromiso para la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. Consecuentemente, las partes quedan comprometidas a promover unas condiciones respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Llevado a la práctica el citado compromiso en todos los ámbitos de posible afectación en la empresa, es decir, en la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y conciliación, se adoptan una serie de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación entre personas de distinto género, así como a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre personas de distinto género.

Dichas medidas se recogen y desarrollan en el Plan de Igualdad de la Empresa.

Artículo 30. Comisión de igualdad.

Se acuerda la creación de una comisión de igualdad, compuesta por el personal representante de las personas trabajadoras y de la empresa, así como otros miembros técnicos que a propuesta de estos aporten los conocimientos que se estimen necesarios por cuestión de la materia.

A la citada comisión, se le atribuye las siguientes funciones y competencias:

- Ser un órgano presidido por el dialogo y la comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten en el mismo a lo largo de su vigencia, sean adoptadas por consenso de las partes.
- Velar por la consecución de los objetivos marcados, fomentar y desarrollar las medidas reseñadas en el plan de igualdad.
- Realizar cuantas propuestas de mejora del Plan de igualdad o protocolos entienda oportunas.
- Detectar aquellas situaciones de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, proponiendo situaciones correctoras o acciones de mejora.
- Conocer y actuar en los casos que por acoso por razón de sexo, orientación sexual o acoso sexual se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido a tal efecto.
- Realizar propuestas de mejora del Convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
- Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones o que las partes acuerden en su momento.

A los efectos oportunos, esta comisión, asumirá los cometidos y facultades que el presente convenio otorga.

Artículo 31. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a la persona trabajadora víctima de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 32. Acoso en el trabajo.

Las partes firmantes del convenio quedan obligadas a promover condiciones de trabajo tendentes a evitar cualquier tipo de acoso, así como evitar y denunciar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación y de sensibilización para conocer los protocolos que ayuden a detectar posibles comportamientos o conductas proclives a convertirse en casos de acoso.

La representación del personal deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo, mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 33. Transición ecológica.

Se adquiere el compromiso de contribuir con la Transición Ecológica como uno de los grandes retos que afrontan las empresas de transporte, mediante acciones que permitan la compensación de emisiones de CO2 como complemento a la descarbonización del sector, entre otras, como la progresiva implantación de vehículos eléctricos.

En el caso de los vehículos eléctricos y dada la actual situación en cuanto a la falta de centrales de carga rápida y ultra rápida, el tiempo que estos vehículos empleen para la carga se considerará de descanso a partir de una hora. Si el tiempo empleado fuera inferior a una hora se considerará como disponibilidad.

Artículo 34. Digitalización.

La empresa se compromete a incentivar y propiciar la modernización y mejora de los sistemas que permitan una mejora de la prestación de los servicios en general, y de forma particular, a ser un instrumento que facilite la conducción siendo más eficiente y segura.

Artículo 35. Incorporación de nuevo personal.

Debido a la falta de personal profesional de la conducción en el sector, se considera necesario colaborar en mejorar las condiciones de acceso al trabajo, que en alguno de los aspectos ya están reguladas, pero que vemos la necesidad de proponer medidas específicas como:

- Proponer formaciones específicas en relación a las carencias del nuevo personal.
- Colaborar en el acceso a la vivienda como uno de los graves problemas que impiden que muchas personas trabajadoras se puedan asentar y tener una estabilidad con sus familias.

Disposición adicional primera.

En lo no dispuesto en el presente Convenio será de aplicación el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera que esté vigente, la LOLS y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas partes en que se hace vigente y sea de aplicación a empresa y persona trabajadora afectados por el presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el anterior Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa.

ANEXO
Tabla salarial 2026 (euros)

| | Salario Base mes 2026 | Salario Base día 2026 | Plus Convenio Empresa 2026 | Salario anual 2026 | Plus Siniestralidad euros/día | Plus Conducta euros/día |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Grupo 1- Personal Superior y Técnico | | | | | | |
| - Director de área o departamento | 2.395,13 | | 38,21 | 36.500,10 | | |
| - Director o Delegado de sucursal | 2.761,80 | | 38,21 | 42.000,15 | | |
| - Jefe de servicio | 2.315,13 | | 38,21 | 35.300,10 | | |
| - Titulado de grado superior | 1.775,13 | | 38,21 | 27.200,10 | | |
| - Titulado de grado medio | 1.679,13 | | 38,21 | 25.760,10 | | |
| - Jefe de sección | 2.155,13 | | 38,21 | 32.900,10 | | |
| - Jefe de negociado | 1.871,13 | | 38,21 | 28.640,10 | | |
| - Jefe de tráfico de primera | 1.871,13 | | 38,21 | 28.640,10 | | |
| - Jefe de tráfico de segunda | 1.775,13 | | 38,21 | 27.200,10 | | |
| - Jefe de tráfico de tercera | 1.679,13 | | 38,21 | 25.760,10 | | |
| - Encargado general | 2.555,13 | | 38,21 | 38.900,10 | | |
| - Inspector-Visitador | 1.666,73 | | 38,21 | 25.574,10 | | |
| - Jefe de taller | 1.844,46 | | 38,21 | 28.240,05 | | |
| - Ayudante técnico sanitario | 1.458,67 | | 38,21 | 22.453,20 | | |
| Grupo 2- Personal Administrativo | | | | | | |
| - Oficial 1ª | 1.583,13 | | 38,21 | 24.320,10 | | |
| - Oficial 2ª | 1.487,13 | | 38,21 | 22.880,10 | | |
| - Auxiliar administrativo | 1.391,13 | | 38,21 | 21.440,10 | | |
| - Telefonista | 1.295,13 | | 38,21 | 20.000,10 | | |
| Grupo 3- Personal de Movimiento | | | | | | |
| - Encargado de almacén | 1.394,27 | | 38,21 | 21.487,20 | | |
| - Jefe de equipo | 1.967,13 | | 38,21 | 30.080,10 | | |
| - Encargado garajes, campas, vehículos y otras dependencias y auxilio en carretera | 2.048,46 | | 38,21 | 31.300,05 | | |
| - Conductor mecánico 1ª | | 50,36 | 38,21 | 23.486,95 | 6,00 | 6,00 |
| - Conductor B | | 46,05 | 38,21 | 21.525,90 | 6,00 | 6,00 |
| - Conductor | | 44,97 | 38,21 | 21.034,50 | 6,00 | 6,00 |
| - Conductor repartidor de vehículos ligeros | | 44,00 | 38,21 | 20.593,15 | 6,00 | 6,00 |
| - Capitonista | 1.101,40 | | 38,21 | 17.094,15 | | |
| - Mozo especializado - carretillero | 1.280,35 | | 38,21 | 19.778,40 | | |
| - Ayudante o mozo especializado | 1.250,62 | | 38,21 | 19.332,45 | | |
| - Auxiliar de almacén - basculero | 1.275,39 | | 38,21 | 19.704,00 | | |
| - Mozo de carga, descarga y reparto | 1.220,90 | | 38,21 | 18.886,65 | | |
| - Capataz | 1.275,39 | | 38,21 | 19.704,00 | | |
| Grupo 4- Personal de Servicios Auxiliares | | | | | | |
| - Ordenanza | 1.235,13 | | 38,21 | 19.100,10 | | |
| - Guarda | 1.220,90 | | 38,21 | 18.886,65 | | |
| - Cobrador de facturas | 1.292,23 | | 38,21 | 19.956,60 | | |
| - Personal de mantenimiento y limpieza de vehículos | 1.135,13 | | 38,21 | 17.600,10 | | |
| - Jefe de equipo de taller | 1.748,46 | | 38,21 | 26.800,05 | | |
| - Oficial de primera de oficios | 1.670,00 | | 38,21 | 25.623,15 | | |
| - Oficial de segunda de oficios | 1.556,46 | | 38,21 | 23.920,05 | | |
| - Oficial de tercera de oficios | 1.460,46 | | 38,21 | 22.480,05 | | |
| - Mozo especializado de taller | 1.364,46 | | 38,21 | 21.040,05 | | |
| - Peón | 1.268,46 | | 38,21 | 19.600,05 | | |
| Dietas servicios nacionales: | 41,70 | | | | | |
| Dietas servicios internacionales: | 90,00 | | | | | |