

**ENE 2022
DIC 2025**

Convenio Colectivo

del sector Transportes de Mercancías por Carretera de la Comunidad de Madrid.



**Comunidad
de Madrid**



Índice

PREÁMBULO. - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES.	3
Artículo 1. Ámbito.	3
Artículo 2. Vigencia y duración.	3
Artículo 3. Compensación y absorción.	4
Artículo 4. Garantía «ad personam».	4
Artículo 5. Vinculación a la totalidad.	4
Artículo 6. Comisión Paritaria.	4
Artículo 7. Retribuciones.	5
Artículo 8. Jornada.	6
Artículo 9. Horas extraordinarias.	7
Artículo 10. Plus de Nocturnidad.	8
Artículo 11. Trabajo en cámaras de congelación.	8
Artículo 12. Vacaciones.	9
Artículo 13. Movilidad geográfica.	10
Artículo 14. Dietas.	10
Artículo 15. Incapacidad Temporal.	11
Artículo 16. Retirada Permiso de Conducir.	11
Artículo 17. Fallecimiento del trabajador/a.	12
Artículo 18. Carné por puntos	12
Artículo 19. Contratación.	13
Artículo 20. Productividad.	13
Artículo 21. Vestuario.	13
Artículo 22. Defensa del personal.	14
Artículo 23. Seguro de accidente	14
Artículo 24. Sanciones.	14
Artículo 25. Descuento cuota sindical.	15
Artículo 26. Acumulación horas.	15
Artículo 27. Igualdad y no discriminación.	15
Artículo 28. Jubilación Parcial.	15
Artículo 29. Permisos retribuidos.	15
Artículo 30. Permisos por cuidado del lactante.	16
Artículo 31. Cláusula de descuelgue salarial.	16
Artículo 32. Valor hora ordinaria del Convenio.	16
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.	17
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. - FORMACIÓN.	17
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - NORMATIVA APLICABLE.	17
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.	18

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑO 2022.....	19
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES AÑO 2023.....	21
.....	21
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES AÑO 2024.....	23
Enlace directo al documento oficial publicado en el BOCM	24



CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y OPERADORES DE TRANSPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2022 Y 2024.

PREÁMBULO. - DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES.

El presente convenio colectivo se suscribe por la CONFEDERACIÓN MADRILEÑA DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS (COMAT) y por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), las cuales se reconocen recíprocamente la legitimación requerida para suscribirlo con validez y eficacia general.

Artículo 1. Ámbito.

El convenio colectivo afecta a las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid y al personal de las mismas al que es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo 1 del mismo. Será de aplicación a todas las actividades empresariales incluidas dentro de su ámbito funcional, sin perjuicio del respeto a los convenios colectivos estatutarios que se encuentren en vigor, y cuyo ámbito comprenda alguna de las actividades incluidas en aquellos.

En particular, quedan fuera del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, las empresas que tengan como actividad principal alguna de las incluidas en el Convenio Colectivo del Sector de Transitarios de Madrid y en el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras organizaciones con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022.

Hasta que no sea sustituido por otro, el convenio se mantendrá vigente. Tanto por haber sido prorrogado por no mediar denuncia, como mientras dure la negociación

en el supuesto de haber sido denunciado, con efectividad de 1 de enero de cada uno de los años posteriores se modificará la tabla salarial del año precedente incrementando todos sus conceptos en un 0,75%, salvo que el IPC real del año anterior fuera inferior a dicho porcentaje, en cuyo caso se aplicará el IPC real de dicho año. Entendiendo dicha subida, como una entrega a cuenta de lo que se pacte en un próximo convenio.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 4. Garantía «ad personam».

A los/as trabajadores/as que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquéllas a título personal. Igualmente, a los/as trabajadores/as que por pacto o unilateral concesión de sus empresas vengán realizando una jornada efectiva de trabajo (calculada según establece el artículo 8) inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria integrada por seis representantes de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del Convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional entre

empresarios y sindicatos sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de fecha 11 de julio de 2018 (BOCM de 8 de agosto).

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un/a Presidente/a y un/a Secretario/a, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por periodos de un año. A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o trabajador deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

Confederación Madrileña de Transporte (C. O. M. A. T.), en Paseo de la Chopera, 29 Local, 28045 Telf.: 914749188 y Fax: 914749198.

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. Madrid-Región Sector de Carretera y Logística, en calle Lope de Vega nº 38, 4ª Planta, C. P. 28014 (Tlfno. 91 536 53 00 Fax 91 536 51 41).

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Madrid, Sector Carreteras y Urbanos, en Avenida de América nº 25, 7ª Planta, C. P. 28002 (Tfno. 91 589 74 02 Fax 91 589 74 05).

Artículo 7. Retribuciones.

1. Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación, teniendo presente que se fija la siguiente subida salarial para los conceptos fijados en convenio.

Año 2022 incremento de un 2,5% con efectos de 1 de enero de 2022. Los atrasos generados se podrán abonar, a elección de las empresas, en una sola paga o de forma prorrateada a lo largo de los doce meses de 2023; en caso de que los trabajadores/as causen baja voluntaria de sus empresas perderán los atrasos que tengan pendientes de cobro.

1. 1 a) Salario base.

Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales que como anexos I, II y III se incorporan al presente Convenio Colectivo para los años 2022, 2023 y 2024.

1. 1 b) Complemento personal de antigüedad.

Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tablas Salariales anexas para los años 2022, 2023 y 2024, con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios. (Se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios). Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

1. 1 c) Plus de convenio.

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes. Su cuantía para los años 2022, 2023 y 2024 se detalla en las Tablas Salariales anexas.

1. 1. e) Gratificaciones extraordinarias.

Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se pagarán a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas.

Si la suma del Índice de Precios al Consumo (IPC) real de los años 2023 y 2024 resulta superior al 7%, se incrementarán las tablas salariales del convenio con efectos de 1 de enero de 2025 en el porcentaje que la citada suma se eleve por encima del 7%, no aplicándose en dicho caso la regulación sobre revisión salarial prevista en el artículo 2 del presente convenio salvo que dicho porcentaje fuera inferior al 0,75%. Las tablas que se originen de esta regulación servirán como punto de partida para la negociación correspondiente para el año 2025.

Artículo 8. Jornada.

1 -La jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de mil setecientos sesenta y ocho (1.768) horas anuales de

trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta las vacaciones, las catorce fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2 - El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos; el cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. Esta jornada se realizará en 221 días en cómputo anual.

3. - Se respetarán los regímenes de descanso semanal distintos del contemplado en el apartado 2 anterior que vengán realizándose. Podrá pactarse por las empresas con los representantes de los trabajadores la implantación de nuevos regímenes, debiendo comunicarse dichos acuerdos a la Comisión Paritaria del Convenio.

4. - En el caso de ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal, por disfrute de los permisos previstos en el art. 37. 5 del estatuto de los Trabajadores o en el art. 29 y 30 de este convenio, o por cualquier otra causa que justifique la ausencia, sea o no ésta retribuida, a efectos del número anual de días de trabajo efectivo previsto en el apartado 2 se computarán como trabajados los días laborales comprendidos en el período o períodos de ausencia.

5. - El disfrute de los días de libranza como consecuencia de esta reducción de jornada se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador/a; a falta de acuerdo, el/la trabajador/a podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el diez por ciento de los/as empleados/as de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

Estos días serán retribuidos íntegramente, y los representantes de los trabajadores podrán pactar con las empresas porcentajes más altos en función de la actividad de la empresa y la época del año.

6. En cuanto al trabajo de los/as conductores/as, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los/as trabajadores/as se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa o delegados/as de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se establece en el artículo 8, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria para 2022, 2023 y 2024 será el reflejado en las tablas salariales anexas.

Artículo 10. Plus de Nocturnidad.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el personal que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad calculado de la siguiente manera:

Para el personal con retribución mensual:

Salario Base + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual (1768), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20% a cada hora

$(S. B. + P. C + Antig) \times 15 = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora nocturna.}$

1768

Para el personal con retribución diaria:

Salario Base por 455 días, + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual 1768, esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20% a cada hora.

$(S. B. \times 455) + (P. C + Antig \times 15) = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora nocturna.}$

1768

El personal que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de

congelación -18°C o inferiores, percibirán para el año 2022 un plus de penosidad por una cuantía bruta de 80,72 euros mensuales.

Para los años siguientes dicha cantidad se actualizará aplicando el mismo porcentaje que al salario base. Dicho plus tendrá efectividad desde la firma del convenio.

Se entenderá devengado el plus de penosidad aún cuando la temperatura de la banda de - 18°C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus de penosidad éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el/la trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

Dicha cantidad podrá ser objeto de compensación y absorción con otros conceptos siempre que vinieran reflejados en la nómina estos conceptos como plus de frío o cualquier otro de similar naturaleza que retribuya la penosidad del trabajo en cámaras de congelado de -18º.

En cuanto al tiempo de permanencia en estas cámaras, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus de convenio y complemento personal de antigüedad, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa, así como, cuando corresponda, los pluses de nocturnidad y penosidad.

A lo largo del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año disfrutará vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12 por 100 de cada categoría profesional de las que integran la plantilla de la empresa. A estos efectos podrá pactarse en cada empresa que durante el período indicado se disfruten parcialmente las vacaciones de cada trabajador/a.

Podrán pactarse a nivel de empresa períodos y porcentajes distintos para el disfrute de vacaciones.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada período o turno de vacaciones será el día 1 o el 16 del mes de que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador/a.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40. 6 del Estatuto, los/as trabajadores/as deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia del trabajador/a a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Artículo 14. Dietas.

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador/a que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la Comunidad de Madrid.
- b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

2. El importe de las dietas se fija, desde el día primero del mes natural siguiente al de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, en las cantidades que figuran en la Tabla Salarial anexa para el año 2022. Para los

años 2023 y 2024, el importe será el establecido en las tablas salariales correspondientes a cada año.

Del importe de la dieta se aplica a cada una de las comidas el treinta por ciento, y a la pernoctación y desayuno el cuarenta por ciento.

3. El importe de la dieta en destacamento será el ochenta y cinco por ciento del que para la dieta ordinaria se establece en el punto anterior.

4. Si no se da la circunstancia de desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, pero por conveniencia del servicio un/a trabajador/a realiza su almuerzo o cena, a su hora habitual, fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, la empresa le abonará, en concepto de ayuda compensatoria de carácter extrasalarial, una ayuda de comida en la cuantía reflejada en la tabla salarial Anexa.

Artículo 15. Incapacidad Temporal.

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el trabajador haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 16. Retirada Permiso de Conducir.

Los/as conductores/as a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador/a a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

No será de aplicación este artículo en las empresas con censo laboral inferior a 25 trabajadores/as, en las cuales se sustituirá el beneficio previsto en el apartado anterior, siempre que se den las circunstancias establecidas en el mismo, por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si los/as conductores/as de estas empresas contratasen un seguro por el que se les garantice el abono de cantidad equivalente a su salario durante el período de privación temporal de su permiso de conducir, las empresas les abonarán el 50 por 100 del coste de dicho seguro.

Artículo 17. Fallecimiento del trabajador/a.

1. Si algún trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si la persona fallecida después del día primero del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid dejara viudo/a y/o hijos/as menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

Artículo 18. Carné por puntos

1. Las empresas asumen la obligación de abonar al trabajador/a el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducir. Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera la jornada laboral.

2. En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedara en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al art 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el/la trabajador/a contrate un seguro que le cubra – con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio – salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Artículo 19. Contratación.

La contratación del personal podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquélla de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de las empresas.

2. Con el objeto de reducir la temporalidad y de evitar posibles abusos, y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo y el buen funcionamiento del mercado de trabajo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la empresa, las contrataciones de duración determinada por circunstancias de la producción, independientemente de que se formalicen directamente o a través de Empresas de Trabajo Temporal, se limitarán a los siguientes porcentajes:

Empresas de 2 hasta 10 trabajadores/as: 50%

Empresas de 11 hasta 50 trabajadores/as: 35%.

Empresas de más de 51 a 100 trabajadores/as: 30%.

Empresas de más de 100: 25%.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un periodo de seis meses.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de doce meses.

Artículo 20. Productividad.

Las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengan alcanzándose en la misma.

Artículo 21. Vestuario.

Las empresas facilitarán a su personal de movimiento, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta

o jersey y 1 anorak. Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

A los/as trabajadores/as que presten sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Al personal de talleres, engrasadores y lavacoches se les proveerá de 2 monos, 2 chaquetillas, 2 pantalones y 1 par de botas cada año.

Al personal que trabaje en cámaras de congelación se les facilitara ropa y calzado adecuados.

Artículo 22. Defensa del personal.

Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquéllas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

Artículo 23. Seguro de accidente.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades para el año 2022: 28. 725,94 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 43. 085,67 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Estas cantidades pasarán a ser de 30. 601,51 euros, y de 45. 897,44 euros respectivamente, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza.

Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Para los años 2023 y 2024, los importes se incrementarán según lo establecido en el artículo 7 del presente convenio.

Artículo 24. Sanciones.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a los trabajadores/as interesados/as, con el fin de que

si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados/as de personal y/o comités de empresa.

Artículo 25. Descuento cuota sindical.

Las empresas afectadas por el presente acuerdo descontarán en nómina, a los trabajadores/as que se lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador/a.

Artículo 26. Acumulación horas.

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los delegados/as de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos/as, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva las empresas aceptarán la ausencia del trabajo de los delegados/as de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el interesado.

Las horas de reserva de los representantes de los trabajadores/as se abonarán a razón del promedio de la base de cotización a la Seguridad Social del mes inmediato anterior, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

Artículo 27. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Artículo 28. Jubilación Parcial.

La jubilación parcial podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as que cumplan los requisitos que la legislación establezca en cada momento en esta materia. En el supuesto de que la empresa acceda a la correspondiente solicitud, deberá negociar con el interesado/a los términos del porcentaje de reducción de jornada y la forma de prestación de la jornada residual.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el Art. 37 de Estatuto de los Trabajadores, precepto que, para general conocimiento, se unirá como anexo II a las separatas que se editen del presente convenio colectivo.

De los dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, etc. del art. 37. del E. T. , uno de ellos, al menos, será día laborable. En caso de fallecimiento serán cuatro días, siempre que el sepelio conlleve desplazamiento fuera de la CAM del trabajador/a.

Se aplicarán a las parejas de hecho, que estén debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que sólo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará días por registro de pareja de hecho.

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

Artículo 30. Permisos por cuidado del lactante.

El permiso por cuidado del lactante que a todas las personas trabajadoras concede el Art. 37.

4 del Estatuto de los Trabajadores/as podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 12 días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute del permiso por nacimiento de hijo/a.

Artículo 31. Cláusula de descuelgue salarial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87. 1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41. 4 del citado estatuto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en los términos previstos en el artículo 82. 3 de la reiterada norma.

Artículo 32. Valor hora ordinaria del Convenio.

A efectos de una mayor clarificación, se pacta una fórmula para calcular el valor de la hora ordinaria del convenio consistente en:

- Para el personal con retribución mensual:

Salario Base + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual (1768), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria.

$(S. B. + P. C + Antig) \times 15 = \text{precio hora ordinaria}$

1768

- Para el personal con retribución diaria:

Salario Base por 455 días, + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual 1768, esto dará el precio del valor de la hora ordinaria.

$(S. B. \times 455) + (P. C + Antig.) \times 15 = \text{precio hora ordinaria}$

1768

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo expresan su parecer favorable a que por razones de seguridad se limite la participación activa en la realización de operaciones de carga, estiba, desestiba y descarga por parte de los conductores, tengan o no el carácter de asalariados, de los vehículos para cuya conducción se precise permiso de la clase «C + E». No obstante, por razón de la clase y naturaleza de algunos servicios deberán fijarse las correspondientes excepciones a lo expresado anteriormente en el seno de las empresas mediante acuerdo con los/as representantes legales de los trabajadores/as.

El acuerdo que al respecto pudiera adoptarse en el Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por Carretera se asumirá como pacto del presente convenio colectivo, por lo que la comisión paritaria del mismo dispondrá su inclusión en este convenio y solicitará de la Autoridad Laboral su publicación en el BOCM.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. - FORMACIÓN.

Ambas partes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y/o legislación que lo sustituya. Y ratifican la participación en los Contratos Programa por las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - NORMATIVA APLICABLE.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera,

Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.

1. Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Mozo/a Especializado/a los que lleven un año en la de Mozo/a Ordinario/a, los/las cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

2. Los/as Auxiliares Administrativos/as pasarán a la categoría de Oficial/la de Segunda Administrativo/a conforme vayan cumpliendo dos años de servicio efectivo como auxiliar. Los ascendidos/as a Oficial/a de Segunda tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

Para general conocimiento, se unirá como anexo III a las separatas que se editen del presente convenio colectivo los artículos referidos a categorías y grupos profesionales del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera. También se unirá como anexo IV el redactado sobre las competencias de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y R. D 171/2004 sobre coordinación de actividades empresariales.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑO 2022.

	SALARIO BASE EUROS/MES/DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe/a superior	1. 272,64	38,73	15,48
Inspector/a principal	1. 222,38	38,73	14,97
Ingenieros/as y licenciados/as	1. 233,96	38,73	15,08
Ingenieros/as técnicos y auxiliares titulados/as	1. 137,24	35,49	14,10
A. T. S	1. 110,16	35,49	13,80
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de sección	1. 168,21	38,73	14,41
Jefe/a de negociado	1. 156,55	38,73	14,30
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1. 156,55	38,73	14,30
Oficial/la de primera.	1. 137,24	38,73	14,09
Oficial/la de segunda	1. 117,88	35,49	13,88
Auxiliar administrativo/a	1. 098,54	35,49	13,67
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe/a de tráfico de primera	1. 156,55	38,73	14,30
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1. 133,37	38,73	14,05
Encargado/a de almacén	1. 114,01	35,49	13,85
Capataz/a	1. 110,16	35,49	13,80
Auxiliar de almacén basculero	1. 098,54	35,49	13,69
Factor	1. 106,30	35,49	13,77
Conductor/a mecánico/a	36,89	35,49	13,79
Conductor/a	36,67	35,49	13,71
Conductor/a de motocarros y furgonetas	36,44	35,49	13,61
Mozo/a especializado/a	36,44	35,49	13,61
Mozo/a ordinario/a	36,00	35,49	13,48
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo/a gestión cargas completas	36,86	35,49	13,76
Cobrador/a	1. 084,25	35,49	13,52
Telefonista	1. 084,25	35,49	13,52
Vigilante	970,81	28,89	12,37
Portero/a	970,81	28,89	12,37
Personal de limpieza	970,81	28,89	12,37
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe/a de taller	1. 175,95	38,73	14,48
Contramaestre	1. 141,07	38,73	14,12
Encargado/a general	1. 133,34	38,73	14,05
Jefe/a de equipo	36,81	35,49	13,75
Oficial/la de primera	36,53	35,49	13,66
Oficial/la de segunda	36,43	35,49	13,61
Oficial/la de tercera	36,16	35,49	13,53
Mozo/a de taller (engrasador)	36,00	35,49	13,48
GRUPO VI – Personal de transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles:			
Jefe/a de tráfico	1. 141,07	38,73	14,12
Inspector/a visitador/a	1. 129,49	38,73	14,00
Encargado/a de almacén	1. 114,01	35,49	13,85
Capataz/a	1. 110,16	35,49	13,80
Capitonista	36,51	35,49	13,64
Mozo/a especializado/a	36,43	35,49	13,61
Mozo/a	36,00	35,49	13,48
Carpintero/a	36,58	35,49	13,69
Conductor/a mecánico/a	36,89	35,49	13,78
Conductor/a	36,67	35,49	13,71
Conductor/a de motocarros y furgonetas	36,44	35,49	13,61

Plus convenio: 219,61.

Plus penosidad: 92,41.

Ayuda de comida: 11,58.

Dieta Nacional y en Portugal: 45,41.

Dieta Internacional: 84,78.

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa: 28.725,94.

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas: 30.601,51.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 43.085,67.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas: 45.897,44.

ANEXO II.- TABLAS SALARIALES AÑO 2023.

	SALARIO BASE EUROS/MES/DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe/a superior	1314,00	39,99	15,98
Inspector/a principal	1262,11	39,99	15,45
Ingenieros/as y licenciados/as	1274,06	39,99	15,57
Ingenieros/as técnicos/as y auxiliares titulados	1174,20	36,64	14,56
A. T. S	1146,24	36,64	14,24
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de sección	1206,18	39,99	14,88
Jefe/a de negociado	1194,14	39,99	14,76
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1194,14	39,99	14,76
Oficial/a de primera.	1174,20	39,99	14,55
Oficial/a de segunda	1154,21	36,64	14,33
Auxiliar administrativo/a	1134,25	36,64	14,12
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe/a de tráfico de primera	1194,14	39,99	14,76
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1170,21	39,99	14,51
Encargado/a de almacén	1150,22	36,64	14,30
Capataz	1146,24	36,64	14,24
Auxiliar de almacén basculero	1134,25	36,64	14,14
Factor	1142,26	36,64	14,21
Conductor/a mecánico/a	38,09	36,64	14,23
Conductor/a	37,87	36,64	14,16
Conductor/a de motocarros y furgonetas	37,62	36,64	14,05
Mozo/a especializado/a	37,62	36,64	14,05
Mozo/a ordinario/a	37,17	36,64	13,92
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo/a gestión cargas completas	38,06	36,64	14,20
Cobrador/a	1119,48	36,64	13,96
Telefonista	1119,48	36,64	13,96
Vigilante	1002,36	29,83	12,77
Portero/a	1002,36	29,83	12,77
Personal de limpieza	1002,36	29,83	12,77
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe/a de taller	1214,17	39,99	14,95
Contramaestre	1178,16	39,99	14,58
Encargado/a general	1170,18	39,99	14,51
Jefe/a de equipo	38,00	36,64	14,19
Oficial/a de primera	37,72	36,64	14,11
Oficial/a de segunda	37,61	36,64	14,05
Oficial/a de tercera	37,34	36,64	13,97
Mozo/a de taller (engrasador/a)	37,17	36,64	13,92
GRUPO VI – Personal de transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles:			
Jefe/a de tráfico	1178,16	39,99	14,58
Inspector/a visitador/a	1166,20	39,99	14,46
Encargado/a de almacén	1150,22	36,64	14,30
Capataz	1146,24	36,64	14,24
Capitonista	37,70	36,64	14,09
Mozo/a especializado/a	37,61	36,64	14,05
Mozo/a	37,17	36,64	13,92
Carpintero /a	37,77	36,64	14,14
Conductor/a mecánico/a	38,09	36,64	14,22
Conductor/a	37,87	36,64	14,16
Conductor/a de motocarros y furgonetas	37,62	36,64	14,05

Ayuda de comida: 11,96.

Dieta Nacional y en Portugal: 46,88.

Dieta Internacional: 87,53.

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa: 29.659,54.

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas: 31.596,06.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 44.485,95.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas. 47.389,11.

ANEXO III.- TABLAS SALARIALES AÑO 2024.

	SALARIO BASE EUROS/MES/DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe/a superior	1. 350,14	41,09	16,42
Inspector/a principal	1. 296,82	41,09	15,88
Ingenieros/as y licenciados/as	1. 309,10	41,09	16,00
Ingenieros/as técnicos/a y auxiliares titulados/as	1. 206,49	37,65	14,96
A. T. S	1. 177,76	37,65	14,64
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe/a de sección	1. 239,35	41,09	15,29
Jefe/a de negociado	1. 226,98	41,09	15,17
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1. 226,98	41,09	15,17
Oficial/a de primera	1. 206,49	41,09	14,95
Oficial/a de segunda	1. 185,95	37,65	14,72
Auxiliar administrativo/a	1. 165,44	37,65	14,51
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe/a de tráfico de primera	1. 226,98	41,09	15,17
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1. 202,39	41,09	14,91
Encargado/a de almacén	1. 181,85	37,65	14,69
Capataz	1. 177,76	37,65	14,64
Auxiliar de almacén basculero	1. 165,44	37,65	14,53
Factor	1. 173,67	37,65	14,60
Conductor/a mecánico/a	39,14	37,65	14,63
Conductor/a	38,91	37,65	14,55
Conductor/a de motocarros y furgonetas	38,66	37,65	14,44
Mozo/a especializado/a	38,66	37,65	14,44
Mozo/a ordinario/a	38,19	37,65	14,30
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo/a gestión cargas completas	39,10	37,65	14,59
Cobrador/a	1. 150,27	37,65	14,34
Telefonista	1. 150,27	37,65	14,34
Vigilante	1. 029,92	30,65	13,13
Portero/a	1. 029,92	30,65	13,13
Personal de limpieza	1. 029,92	30,65	13,13
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe/a de taller	1. 247,56	41,09	15,37
Contramaestre	1. 210,56	41,09	14,98
Encargado/a general	1. 202,36	41,09	14,91
Jefe/a de equipo	39,05	37,65	14,58
Oficial/a de primera	38,76	37,65	14,50
Oficial/a de segunda	38,65	37,65	14,44
Oficial/a de tercera	38,36	37,65	14,35
Mozo/a de taller (engrasador/a)	38,19	37,65	14,30
GRUPO VI – Personal de transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles:			
Jefe/a de tráfico	1. 210,56	41,09	14,98
Inspector/a visitador/a	1. 198,27	41,09	14,85
Encargado/a de almacén	1. 181,85	37,65	14,69
Capataz	1. 177,76	37,65	14,64
Capitonista	38,73	37,65	14,47
Mozo/a especializado/a	38,65	37,65	14,44
Mozo/a	38,19	37,65	14,30
Carpintero /a	38,81	37,65	14,53
Conductor/a mecánico/a	39,14	37,65	14,61
Conductor/a	38,91	37,65	14,55
Conductor/a de motocarros y furgonetas	38,66	37,65	14,44

Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienes.

Plus convenio: 232,98.

Plus penosidad: 98,04.

Ayuda de comida: 12,29.

Dieta Nacional y en Portugal: 48,17.

Dieta Internacional: 89,94.

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa 30.475,17.

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas 32.464,95.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez 45.709,32.

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas 48.692,31.

Enlace directo al documento oficial publicado en el BOCM 



CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO VODAFONE ESPAÑA.



 servicios@servicios.uso.es

 www.fs_uso.es

 Federación de Servicios USO

 @USO_Servicios

SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA

