

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías por Carretera, suscrito por las organizaciones empresariales COMAT y UNO, y por la representación sindical UGT y CC. OO. (Código número 28004115011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías por Carretera, suscrito por las organizaciones empresariales COMAT y UNO y por la representación sindical UGT y CC. OO. el día 5 de junio de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y OPERADORES DE TRANSPORTE
DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2025**

Preámbulo. Determinación de las partes firmantes. -

El presente convenio colectivo se suscribe por la Confederación Madrileña de Transporte de Mercancías (COMAT) y por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) y Organización Empresarial de Logística y Transporte de España (UNO), las cuales se reconocen recíprocamente la legitimación requerida para suscribirlo con validez y eficacia general.

Artículo 1. Ámbito. -

El presente acuerdo 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 2025, 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 2025.

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 ocho 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 del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA).

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 Tlf: 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).

UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte de España, calle Luxemburgo, 2, módulo 2, 2ª planta, 28821 – Coslada (Madrid).

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 2025: incremento de un 2,8% con efectos de 1 de enero de 2025. Los atrasos generados se abonarán, de una sola vez, en la mensualidad correspondiente al mes natural siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el BOCM.

1.1 a) Salario base. - Será para cada categoría profesional el que figura en la Tabla Salarial que, como Anexo, se incorpora al presente Convenio Colectivo para el año 2025.

1.1 b) Complemento personal de antigüedad. - Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en la Tabla Salarial anexa para el año 2025, 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 el año 2025 se detalla en la Tabla Salarial anexa.

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.

Artículo 8. Jornada. -

1. La jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de mil setecientas 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 2025 será el reflejado en la tabla salarial anexa.

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

$$\frac{(S.B.+P.C+ Antig)X 15}{1768} = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora nocturna.}$$

- 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.

$$\frac{(S.B.x 455)+(P.C+ Antig X 15)}{1768} = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora nocturna.}$$

Artículo 11.- Trabajo en cámaras de congelación.

El personal que realice 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 2025 un plus de penosidad por una cuantía bruta de 82,98 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 aun 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 -18°.

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. -

Con respeto en todo caso a los 30 días naturales de vacaciones fijados en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, el disfrute de las vacaciones anuales se llevará a cabo en días laborables. En el presente convenio colectivo se establece un día adicional de vacaciones respecto de los previstos en los convenios anteriores; por ello, a una jornada semanal tipo de cinco días laborables, le corresponderán 23 días laborables de vacaciones al año.

Para las personas trabajadoras que desarrollen habitualmente su jornada de trabajo en menos o en más de cinco días laborables a la semana se aplicará el criterio de proporcionalidad en cuanto al número de días laborables a disfrutar.

A efectos aclaratorios, se indica que la jornada de trabajo que efectivamente deberán realizar las personas trabajadoras con jornada completa será de 1.760

horas, una vez descontado el día adicional de vacaciones contemplado en el párrafo primero de este artículo.

En el supuesto de que se apruebe la reforma legal que reduzca la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en España las vacaciones se reducirán en un día, pasando a ser de 22 días laborables para la jornada tipo de cinco días de trabajo a la semana, aplicando igualmente el criterio de la proporcionalidad en cuanto al número de días laborables a disfrutar en los casos de jornadas de trabajo de menos o de más de cinco días laborables a la semana.

Salvo pacto con la empresa, la persona trabajadora tendrá que disfrutar sus días de vacaciones en semanas naturales completas, continuadas o no, disfrutándose separadamente el exceso de días que corresponda.

Las vacaciones se retribuirán 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 concurran 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 2025.

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 para 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 abonara el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Artículo 19. Contratación. -

1. La contratación del personal podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella 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 de oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades para el año 2025: 31.328,47 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 46.989,18 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad. Estas cantidades pasarán a ser de 33.373,97 euros, y de 50.055,69 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.

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.

Dentro de las faltas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo, se integran las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

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.

En aras de crear un entorno de igualdad de trato y no discriminación para establecer un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con respecto a su orientación e identidad sexual, así como a la expresión de género o características sexuales, las partes garantizan a dar cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, así como del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Los criterios en los procesos previamente indicados habrán de ser fijados por la empresa, buscando alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas del presente colectivo.

Artículo 28. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. -

Las empresas promoverán condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de las empresas de

las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Igualmente, las empresas se comprometen a crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfobos. Por ello, las empresas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos, en los términos previstos en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre; no obstante, esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Artículo 29. 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 30. 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.

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

La empresa se compromete a garantizar el acceso a los permisos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, así como la igualdad del disfrute de la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

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.

$$\frac{(\text{S.B.} + \text{P.C.} + \text{Antig}) \times 15}{1768} = \text{precio hora ordinaria}$$

- 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.

$$\frac{(\text{S.B.} \times 455) + (\text{P.C.} + \text{Antig}) \times 15}{1768} = \text{precio hora ordinaria}$$

Disposición adicional primera. - 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.

Así mismo, las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Disposición adicional segunda. - 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 tercera. – 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 Real Decreto 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales.

Disposición adicional cuarta. – Abono de tasas.

Las empresas asumirán el abono de las tasas que se generen por la renovación de la tarjeta del tacógrafo y del permiso de conducir profesional de sus conductores asalariados que tengan una antigüedad mínima en la empresa de dos años. Si en el período de dos años posterior a la renovación de la tarjeta del tacógrafo o del permiso de conducir profesional el conductor causase baja voluntaria en la empresa, ésta tendrá derecho a detraer de la liquidación que corresponda al trabajador el importe de las tasas satisfechas por la citada renovación.

ANEXO I
CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR
CARRETERA Y OPERADORES DE TRANSPORTE DE LA COMUNIDAD
DE MADRID
TABLAS SALARIALES AÑO 2025

	salario base	bienio	hora
	euros/mes/día	euros/mes	extra

GRUPO I - Personal superior o técnico:

Jefe/a superior	1.387,94	42,24	16,88
Inspector/a principal	1.333,13	42,24	16,32
Ingenieros/as y licenciados/as	1.345,75	42,24	16,45
Ingenieros/as técnicos/a y auxiliares titulados/as	1.240,27	38,70	15,38
A.T.S	1.210,74	38,70	15,05

GRUPO II – Personal administrativo:

Jefe/a de sección	1.274,05	42,24	15,72
Jefe/a de negociado	1.261,34	42,24	15,59
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas	1.261,34	42,24	15,59
Oficial/a de primera	1.240,27	42,24	15,37
Oficial/a de segunda	1.219,16	38,70	15,13
Auxiliar administrativo/a	1.198,07	38,70	14,92

GRUPO III – Personal de movimiento:

Jefe/a de tráfico de primera	1.261,34	42,24	15,59
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda	1.236,06	42,24	15,33
Encargado/a de almacén	1.214,94	38,70	15,10
Capataz	1.210,74	38,70	15,05
Auxiliar de almacén basculero	1.198,07	38,70	14,94
Factor	1.206,53	38,70	15,01
Conductor/a mecánico/a	40,24	38,70	15,04
Conductor/a	40,00	38,70	14,96
Conductor/a de motocarros y furgonetas	39,74	38,70	14,84
Mozo/a especializado/a	39,74	38,70	14,84
Mozo/a ordinario/a	39,26	38,70	14,70

GRUPO IV – Personal Subalterno

Mozo/a gestión cargas completas	40,19	38,70	15,00
Cobrador/a	1.182,48	38,70	14,74

Telefonista	1.182,48	38,70	14,74
Vigilante	1.058,76	31,51	13,50
Portero/a	1.058,76	31,51	13,50
Personal de limpieza	1.058,76	31,51	13,50

GRUPO V – Personal de taller:

Jefe/a de taller	1.282,49	42,24	15,80
Contramaestre	1.244,46	42,24	15,40
Encargado/a general	1.236,03	42,24	15,33
Jefe/a de equipo	40,14	38,70	14,99
Oficial/a de primera	39,85	38,70	14,91
Oficial/a de segunda	39,73	38,70	14,84
Oficial/a de tercera	39,43	38,70	14,75
Mozo/a de taller (engrasador/a)	39,26	38,70	14,70

GRUPO VI – Personal de transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles:

Jefe/a de tráfico	1.244,46	42,24	15,40
Inspector/a visitador/a	1.231,82	42,24	15,27
Encargado/a de almacén	1.214,94	38,70	15,10
Capataz	1.210,74	38,70	15,05
Capitonista	39,81	38,70	14,88
Mozo/a especializado/a	39,73	38,70	14,84
Mozo/a	39,26	38,70	14,70
Carpintero /a	39,90	38,70	14,94
Conductor/a mecánico/a	40,24	38,70	15,02
Conductor/a	40,00	38,70	14,96
Conductor/a de motocarros y furgonetas	39,74	38,70	14,84

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

Plus convenio	239,50		
Plus penosidad	100,79		
Ayuda de comida	12,63		
Dieta Nacional y en Portugal	49,52		
Dieta Internacional	92,46		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa			31.328,47
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas			33.373,97
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad			46.989,18

(03/10.875/25)

