

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 22** *RESOLUCIÓN de 25 de agosto de 2021, 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 Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por COMAT y la Asociación Empresarial UNO y por la representación sindical de CC OO y UGT (código número 28100055012016).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por las organizaciones empresariales Comat y la Asociación Empresarial Uno, y por las organizaciones sindicales CC OO y UGT, el día 16 de julio de 2021, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 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 42/2021, de 19 de 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 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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 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 25 de agosto de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LOGÍSTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS
AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID
PARA LOS AÑOS 2021 Y 2022**

TÍTULO I

CAPÍTULO I

(Disposiciones legales)

Artículo 1. Ámbito Funcional.-

El presente Convenio Colectivo afecta a las empresas, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, cuya actividad principal sea la Logística, Paquetería (o carga fraccionada) y actividades anexas al transporte de mercancías. En particular incluye la mensajería bajo ámbito del II Acuerdo General para la Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, tal y como consta en acta de conciliación con avenencia de la Audiencia Nacional de fecha veintiuno de marzo de dos mil trece atendiendo a demanda 52/2013.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito funcional del presente convenio colectivo, las empresas que tengan como actividad principal el transporte de mercancías.

No será de aplicación para las empresas de la Comunidad de Madrid a las que les es de aplicación el Convenio Colectivo de Transitarios de la Comunidad de Madrid.

Con carácter descriptivo y clarificador, pero no limitativo, podemos entender la Logística como la actividad consistente en diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta ajena, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución, e incluso ciertas actividades del proceso productivo, como preparación de pedidos, gestión de stocks,...etc.), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos, y con independencia de la forma y medios con los que se presten tales servicios, que serán los necesarios para dicho propósito, respondiendo directamente ante el cliente de los bienes y/o de los servicios acordados. La actividad de Paquetería la que, entre otras, comprenden, la manipulación, el almacenaje, el grupaje, la clasificación, la consolidación y/o embalaje de la mercancía, y su entrega entre otras y otras actividades anexas. Todas esas actividades conjunta o individualmente están incluidas en el ámbito funcional, sin ser dicha relación limitativa.

Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.-

Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Convenio, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este convenio, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas de empresa que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, en los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas, y respetando lo señalado en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

De conformidad con el artículo 84.1, 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor. En cambio, durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de empresa respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio con excepción de aquellas en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa y siempre que la ley así lo mantenga.

El Convenio Colectivo de la Logística, la Paquetería y Actividades Anexas de la Comunidad de Madrid obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las entidades independientemente de la forma jurídica de su constitución y a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 37.1 de la Constitución Española, que garantiza su fuerza vinculante.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente Convenio para su ámbito territorial.

El presente Convenio tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las empresas de la Comunidad de Madrid dentro de su ámbito funcional, que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto.

Artículo 3. Ámbito personal.-

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial al que se refiere el artículo anterior, al que es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo 1 del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2022, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2021.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.-

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 1 mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 6. 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 7. Derechos Adquiridos y garantías “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 13) inferior a la aquí pactada, le será respetada a TÍTULO I personal.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial.

En el supuesto de que por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. Contratación.-

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

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 presten servicios en la empresa, esta limitará las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados tanto para contratación directa vía empresa como vía ETT'S en los siguientes porcentajes:

Empresas de hasta 50 trabajadores/as: 35%.

Empresas de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30%.

Empresas de más de 100: 25%.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

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

Artículo 10. Principio de Igualdad y no discriminación.-

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

Artículo 11. 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, incluido expresamente aquellas que se refieran al ámbito funcional del convenio colectivo y su resolución de conflictos. 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 sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 11 de julio de 2018 (publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid los días 8 de agosto y 21 de septiembre de 2018)

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 empresarios/as incluidos/as 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 Presidente y un Secretario, 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:

UNO, en Avenida de Europa, 10, 28821 Coslada (Madrid) Tlfno. 917863401. info@unologica.org

Federación de Servicios para la Ciudadanía de CC.OO. Madrid-Región, Sector de Carretera, 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 UGT Madrid, Sector de Carreteras y Urbanos, en Avenida de América nº 25, 7ª Planta, C.P. 28002 Tlfno. 91 589 74 02 Fax 91 589 74 05.

Artículo 12. 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 40.4 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 de el/la 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.

CAPÍTULO II

(Jornada laboral, vacaciones y descansos)

Artículo 13. Jornada laboral.-

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) y el día libre que existía en el convenio anterior, 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. 15 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 exceso de jornada como consecuencia de esta reducción de jornada anual respecto a convenios anteriores, 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 conductores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. 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, y asimismo de aquellos otros complementos establecidos en este convenio que correspondieren en su caso en virtud de la legislación y jurisprudencia aplicable.

A lo largo del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre decada 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. En las empresas cuya actividad principal sea la paquetería se concederán vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año al 80 por 100 de los/as trabajadores/as de cada categoría profesional de las existentes en la plantilla. 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 15. Permisos retribuidos.-

Los/as 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.

Los días de permiso por hospitalización o por reposo domiciliario de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad podrán disfrutarse durante todo el periodo en que se mantengan las mencionadas circunstancias, debiendo comunicar a la empresa en el plazo más breve posible dicho disfrute.

El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad y/o afinidad previsto en el art. 37 del E.T. será de tres días, si no requiere desplazamiento y de cuatro si el fallecimiento o sepelio lo requiere fuera de la Comunidad de Madrid, este permiso para parientes de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad será de 2 días si no requiere desplazamiento y de 4 días si lo requiere.

El permiso por cuidado del lactante que a los progenitores concede el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad de los solicitantes, por una licencia retribuida de 15 días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Estos permisos serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas, salvo el permiso 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.

CAPÍTULO III

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio

Artículo 16. Complementos por 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/la trabajador/a haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 17. 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 de el/la 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 18. Incapacidad temporal Accidente y fallecimiento del trabajador/a.-

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

2. Si el/la trabajador/a fallecido/a dejara viudo/a y/o hijos 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.

3. En caso de que un/a trabajador/a se accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus medios a su domicilio, las empresas se comprometen a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite

Artículo 19. Carné por puntos.-

1.- Las empresas asumen la obligación de abonar a el/la 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 de 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 quedará 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 20. 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.

Al personal que preste 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 le proveerá de 2 monos, 2 chaquetillas, 2 pantalones y 1 par de botas cada año.

Al personal que trabaje en cámaras de congelación se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Artículo 21. 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 22. 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 cantidades que figuran en la tabla salarial anexa para los años 2021 y 2022 en caso de muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja la empresa, y en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las cantidades, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza, serán asimismo las que figuran en las tablas salariales anexas para los años 2021 y 2022. 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 23. Jubilación parcial.-

Respecto a la jubilación parcial se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en el Real Decreto- Ley 5/2013, de 15 de Marzo.

Las empresas aceptarán las peticiones de jubilación parcial de los/las trabajadores/ras en el porcentaje legal que estos soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

La jornada parcial del relevado será realizada concentrada en el período inmediatamente posterior al acceso a la jubilación. Para el cálculo de esta jornada deberá tenerse en cuenta que el 15 por ciento de la misma será considerada como permiso retribuido

CAPÍTULO IV*Derechos Sindicales***Artículo 24. Descuento cuota sindical.-**

Las empresas afectadas por el presente acuerdo descontarán en nómina, a los/as 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 25. Acumulación horas.-

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los/as delegados/as de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos/as, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados 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 de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el/a interesado/a.

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

CAPÍTULO V*Estructura salarial y condiciones económicas***Artículo 26. Retribuciones.-**

1. - Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

1.1 a) *Salario base.-* Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales que como anexo I,II se incorporan al presente Convenio Colectivo para los años 2021 y 2022.

1.1 b) *Complemento personal de antigüedad.-* Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en la Tablas Salariales anexas para los años 2021 y 2022 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 2021 y 2022 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 treintadías 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 27. 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 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 13, 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 los años 2021 y 2022 serán los reflejados en las tablas salariales anexas.

Artículo 28. 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/la trabajador/a 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.

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

Artículo 29.- Trabajo en cámaras de congelación.

Los/as trabajadores/as 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 los años 2021 y 2022 un plus de penosidad en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa.

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 mantenimiento o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el/la 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 a el/la 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 30. Dietas.-

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe a el/la 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 en las cantidades que figuran en la Tabla Salarial anexa para los años 2021 y 2022.

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 para los años 2021 y 2022.

Artículo 31. 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 vengán alcanzándose en la misma.

TÍTULO II

Clasificación Profesional y promoción profesional

Artículo 32. Clasificación Profesional.-

En esta materia se estará a lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o cualquier norma que en un futuro pudiera sustituirle, se unirá como anexo V a las separatas que se editen del presente Convenio los Artículos referidos a categorías y grupos profesionales del mencionado II Acuerdo General.

Artículo 33.- Promoción Profesional.-

1.- Aquellos mozos ordinarios que fueran contratados a partir del 1 de enero de 2020, ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Mozo Especializado cuando lleven tres años en la de Mozo Ordinario, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

2.- Ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda Administrativo los que lleven dos años en la de Auxiliar Administrativo, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

TÍTULO III

Régimen disciplinario

Artículo 34.- Régimen Disciplinario.

En esta materia se estará a lo que disponga el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o el que en un futuro pudiera sustituirle, así como en lo que regule el Estatuto de los Trabajadores.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a los/as 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 de personal y/o comités de empresa.

Artículo 35 Trabajo a distancia y Teletrabajo

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la ley 10/2021 de 9 de julio, y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre y artículos 11 y 12 Ley 10/2021 de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del Trabajo, quedando prohibido el uso personal, salvo pacto en contrario.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del RD 28/2020 de 22 de septiembre de 2020 y concordante artículo 1 segundo párrafo Ley 10/2021 9 de julio, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35€ brutos mensuales por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del citado RD 28/2020 y art 12 concordante Ley 10/2021 de 9 de julio.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

- Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Este artículo entrará en vigor, independientemente de la fecha de su publicación en el BOCM, a partir del 1 de octubre de 2021.

TÍTULO IV

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Cláusula de Inaplicación.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, art. 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CP) del presente Convenio.

Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el art. 41.4 del

E.T. con la Comisión Paritaria (CP) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

1. Informar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
2. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.
3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
4. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.

5. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CP) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CP) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.
6. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.
7. En el presente Convenio se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CP) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.
8. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo ,y como máximo, los dos años de duración.
9. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

FORMACIÓN

Ambas partes están a lo que resulte de aplicación en virtud de 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, o norma que la sustituya.

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

Se unirá como anexo VI a las separatas que se editen del presente Convenio el redactado sobre las competencias de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y R.D 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

**IV CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS
AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS**
ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2021

	SALARIO BASE EUROS/MES-DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe superior	1326,73	40,38	16,13
Inspector principal	1274,34	40,38	15,60
Ingenieros y licenciados.	1286,41	40,38	15,72
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1185,57	36,99	14,71
A.T.S	1157,34	36,99	14,38
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe de sección	1217,86	40,38	15,02
Jefe de negociado	1205,71	40,38	14,91
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1205,71	40,38	14,91
Oficial de primera.	1185,57	40,38	14,70
Oficial de segunda	1165,38	36,99	14,46
Auxiliar administrativo	1145,24	36,99	14,26
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe de tráfico de primera	1205,71	40,38	14,91
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1181,54	40,38	14,65
Encargado de almacén	1161,36	36,99	14,43
Capataz	1157,34	36,99	14,38
Auxiliar de almacén basculero	1145,24	36,99	14,29
Factor	1153,31	36,99	14,35
Conductor mecánico	38,46	36,99	14,37
Conductor	38,24	36,99	14,30
Conductor de motocarros y furgonetas	37,97	36,99	14,30
Mozo especializado	37,97	36,99	14,19
Mozo ordinario	37,53	36,99	14,05
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo gestión cargas completas	38,42	36,99	14,34
Cobrador	1130,34	36,99	14,09
Telefonista	1130,34	36,99	14,10
Vigilante	1012,07	30,12	12,90
Portero	1012,07	30,12	12,90
Personal de limpieza	1012,07	30,12	12,90
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe de taller	1225,90	40,38	15,09
Contramaestre	1189,58	40,38	14,73
Encargado general	1181,51	40,38	14,65
Jefe de equipo	38,37	36,99	14,33
Oficial de primera	38,09	36,99	14,25
Oficial de segunda	37,97	36,99	14,19
Oficial de tercera	37,69	36,99	14,11
Mozo de taller (engrasador)	37,53	36,99	14,05
Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienes			
Plus convenio	228,94		
Plus penosidad	96,35		
Ayuda de comida	12,08		
Dieta Nacional y en Portugal	47,35		
Dieta Internacional	88,39		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	29.946,87		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	31.902,15		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	44916,92		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	47.848,19		

**IV CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS
AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS**
ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

	SALARIO BASE EUROS/MES-DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe superior	1349,94	41,09	16,41
Inspector principal	1296,64	41,09	15,87
Ingenieros y licenciados.	1308,92	41,09	15,99
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1206,31	37,63	14,97
A.T.S	1177,59	37,63	14,63
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe de sección	1239,18	41,09	15,28
Jefe de negociado	1226,81	41,09	15,17
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1226,81	41,09	15,17
Oficial de primera.	1206,31	41,09	14,96
Oficial de segunda	1185,77	37,63	14,71
Auxiliar administrativo	1165,28	37,63	14,51
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe de tráfico de primera	1226,81	41,09	15,17
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1202,22	41,09	14,90
Encargado de almacén	1181,68	37,63	14,69
Capataz	1177,59	37,63	14,63
Auxiliar de almacén basculero	1165,28	37,63	14,54
Factor	1173,50	37,63	14,60
Conductor mecánico	39,14	37,63	14,62
Conductor	38,91	37,63	14,55
Conductor de motocarros y furgonetas	38,64	37,63	14,55
Mozo especializado	38,64	37,63	14,44
Mozo ordinario	38,19	37,63	14,30
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo gestión cargas completas	39,09	37,63	14,59
Cobrador	1150,12	37,63	14,34
Telefonista	1150,12	37,63	14,35
Vigilante	1029,78	30,65	13,12
Portero	1029,78	30,65	13,12
Personal de limpieza	1029,78	30,65	13,12
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe de taller	1247,35	41,09	15,36
Contraamaestre	1210,40	41,09	14,99
Encargado general	1202,19	41,09	14,90
Jefe de equipo	39,04	37,63	14,58
Oficial de primera	38,76	37,63	14,50
Oficial de segunda	38,64	37,63	14,44
Oficial de tercera	38,35	37,63	14,35
Mozo de taller (engrasador)	38,19	37,63	14,30
Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienios			
Plus convenio	232,95		
Plus penosidad	98,03		
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	30.470,94		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	32.460,44		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	45702,97		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	48.685,53		

(03/26.594/21)

