I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por la Asociación Empresarial Uno, Organización Empresarial de Logística y Transporte y por la representación sindical UGT y CCOO (Código 28100055012016).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por la Asociación Empresarial Uno, Organización Empresarial de Logística y Transporte y por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, el día 2 de octubre de 2026, 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 2 de noviembre de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20261121-2

VI CONVENIO COLECTIVO DE LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2026 a 2028

TITULO I
CAPITULO 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.

BOCM-20261121-2

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 aquellas 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 2028, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2026.

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 1mes 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que por pacto o unilateral concesión de sus empresas vengan realizando una jornada efectiva de trabajo (calculada según establece el artículo 13) inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad*.-

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman untodo 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 renegociarlode nuevo.

Artículo 9. *Contratación*.-

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

El contrato temporal de duración determinada tendrá una duración de hasta 12 meses.

BOCM-20261121-2

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 funcionamientodel 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 objetoel 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

2. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial delConvenio que los interesados puedan someterle.

El llevar estas cuestiones a la Comisión Paritaria no tendrá carácter obligatorio previamente a la presentación de un conflicto colectivo.

3. 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, resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del III Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid (BOCM 2/2/2023).

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

5. 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/ay un Secretario/a, cada uno/a 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 persona trabajadora deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

UNO, en Avenida Luxemburgo 2 Mod. Bloque 2 Planta 2, 28821 Coslada (Madrid) Tlfno. 917863401. info@unologistica.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.

BOCM-20261121-2

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Madrid, Sector deCarreteras, Urbanos y Logística, en Avenida de América nº 25, 2ª Planta, C.P. 28002 Tlfno. 689206911 y 669163123

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, las personas trabajadoras deberán ser informadas 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 las personas trabajadoras tendrá derecho a un permiso decuatro 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 las personas trabajadoras 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.

CAPITULO II
(Jornada laboral, vacaciones y descansos)

Artículo 13. Jornada laboral.-

La jornada ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicaciónde este convenio, será de mil setecientas sesenta y ocho (1.768) horas anualesde 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, 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 vengan realizándose. Podrá pactarse por las empresas con los representantes de las personas trabajadoras la implantación de nuevos regímenes, debiendo comunicarse dichos acuerdos ala 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 enel 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 en su caso que se deriven de la jornada anual pactada en este convenio, se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y persona trabajadora a falta de acuerdo, la persona trabajadora 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 las personas conductoras, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

BOCM-20261121-2

Artículo 14. *Vacaciones.-*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de veintidós días laborables 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 las personas trabajadoras 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 persona trabajadora.

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.37.3 de Estatuto de los Trabajadores. El disfrute de los permisos retribuidos será en días laborables, salvo las mejoras sobre estatuto, en cuanto ello sea compatible con la naturaleza del permiso y de conformidad a la jurisprudencia establecida por el Tribunal supremo, a excepción del permiso por matrimonio que se disfrutará por días naturales. En todo caso no se disfrutarán dichos permisos si son coincidentes con vacaciones o situaciones de suspensión contractuales

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 ala empresa en el plazo más breve posible dicho disfrute.

El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o pariente de primer gradode 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 las personas progenitoras concede el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad de las personas 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.

La persona trabajadora podrá solicitar hasta 3 días de permisos no retribuidos al año. efectuándose las correspondientes cotizaciones a la seguridad social en base mínima tales días

La persona trabajadora podrá solicitar hasta 1 día de asuntos propios al año que será computable a efectos de la jornada anual y sera de obligatoria concesión por la empresa de la misma forma que el articulo 13 punto 5 de este convenio colectivo.

Se establece un permiso retribuido de hasta 16 horas anuales para el acompañamiento a consultas médicas debidamente acreditadas de hijos menores de 16 años, o hijos mayores y padres/madres discapacitados/dependientes. Las empresas respetarán las condciones más beneficiosas respecto

BOCM-20261121-2

a este permiso, pero sin que pueda acumularse éste al que vinieren otorgando las empresas por via distinta al presente convenio sectorial.

Este permiso se reconoce a la personas LGTBI+ con su independencia de su orientación sexual, identidad o expresion de género o de su modelo familiar comprendiendo la filiación por naturaleza y por adopción.

CAPITULO 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 deocho 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/as 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 prestaciónde servicios de el/la trabajador/a a la empresa, quedando en todo caso excluidos/as de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privadas del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestiónde 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.

BOCM-20261121-2

Artículo 17 bis. Tasas CAP.

Las tasas correspondientes al Certificado de aptitud para las personas conductoras profesionales serán de cargo de la empresa empleadora.

Artículo 18. Incapacidad temporal *Accidente y fallecimiento del trabajador/a*.-

1. Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazada por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si la persona trabajadora fallecida dejara viudo/a y/o hijos/s menores de 18 añosde 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 la persona trabajadora se accidente o sufra enfermedad grave,que le impida regresar por sus medios a su domicilio, las empresas se comprometen a trasladarla hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de suzona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite

Artículo 19. Carné por puntos.-

1.- Las empresas asumen la obligación de abonar a la persona trabajadora 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 losvehículos, 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 la persona trabajadora 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 delcosto 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 ycalzado 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 deaquéllas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

BOCM-20261121-2

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, complementariodel oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que figuran en la

tabla salarial anexa para los años 2026, 2027, 2028 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 incapacidad.

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 2026 a 2028. 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 las personas trabajadoras 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 seráconsiderada como permiso retribuido

CAPITULO 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 o anuales de reserva de los/as delegados/as de personal o miembros del comité y delegados/as LOLS en uno o varios de ellos/as, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado orelevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habráde 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 las personas trabajadoras 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.

BOCM-20261121-2

CAPITULO V
Estructura salarial y condiciones económicas

Artículo 26. Retribuciones.-

1. - Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal detrabajo 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 2026 a 2028.

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 2026 a 2028 con el máximo de dos bienios y, a continuación, cuatro quinquenios. (Se devengarán de formaacumulada 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, a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios, y a los 24 dos bienios y 4 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. El cuarto quinquenio será pagadero en su caso a partir de la firma del convenio.

1.1 c) Plus de convenio.- Con esta denominación se establece un plusde 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 2026 a 2028 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, las personas trabajadoras se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento ala 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 lajornada 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 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, tendránla naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria para los años 2026 a 2028 serán los reflejados en las tablas salariales anexas.

BOCM-20261121-2

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, la persona trabajadora 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

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

- Para el personal con retribución diaria:

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

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

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 -18ºC o inferiores, percibirán para los años 2026 a 2028 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 labanda de -18ºC, 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/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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

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

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

Artículo 30. *Dietas.-*

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe a las personas trabajadoras que por razones de trabajo hayade 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.

BOCM-20261121-2

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 2026 a 2028.

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 una persona trabajadora 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 2026 a 2028.

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 delas 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.

TITULO 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 queen un futuro pudiera sustituirle, se unirá como anexo V a las separatas que se editen del presente Convenio los artículos referidos a categorías y gruposprofesionales del mencionado II Acuerdo General.

Artículo 33.- Promoción Profesional.-

1.- Aquellos mozos/as ordinarios/as que fueran contratados a partir del 1 de enero de 2020, ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Mozo/a Especializado/a cuando lleven tres años en la de Mozo/a Ordinario/a, 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.

3.- Los oficiales de 2ª administrativos que acrediten una permanencia en la empresa y en la función de al menos dos años, accederán a la categoría de oficial 1ª administrativo. Los ascendidos a oficial de 1ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia. Las diferencias salariales en su caso serán pagaderas a partir de la firma del convenio.

TITULO 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.

BOCM-20261121-2

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a las personas trabajadoras interesadoas, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados/as de personal y/o comités de empresa.

Artículo 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, 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 concordantes de la 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 e articulo 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 bruta mensual por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia que se detalla en las tablas adjuntas, en concordancia con el 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.

BOCM-20261121-2

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere Ley 10/2021 de 9 de julio , 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.

Art 36 Plus transporte

Se establece un plus transporte por los gastos derivados del desplazamiento efectivo del trabajador al centro de trabajo en la cuantía bruta mensual de 44€, descontándose proporcionalmente los días de vacaciones o de teletrabajo en su caso.
Para aquellas empresas, que en virtud de la Ley 9/2025 de 3 de diciembre de Movilidad sostenible y normativa concordante, vengan obligadas a implementar un Plan de movilidad sostenible, se considerará este plus de transporte como parte inclusiva de dicho plan. Este plus se pagará a partir de la firma del acuerdo recogido en el acta del IRMA de fecha 22 de septiembre de 2026. En el año 2027 y 2028 y siguientes se revalorizará en el mismo porcentaje de incremento salarial pactado para dichos años.

TITULO IV
Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Cláusula de Inaplicación.*

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los/as trabajadores/as 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 movilidadfuncional.
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/as así como a la Comisión Paritaria (CP) del presente Convenio.

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

BOCM-20261121-2

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 RLPT 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 RLPT 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/as en la empresa, en ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as, 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 RLPT 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 laautorización 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 empresasestarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLPT o comisión de trabajadores/as, la documentación que se aporte a lo largo delprocedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en sucaso, 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 empresay 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 las personas trabajadoras 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 30/2015de 9 de Septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, o norma que la substituya.

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 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.

BOCM-20261121-2

VI CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

	SALARIO BASE EUROS/MES-DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe superior	1570.66	47.81	19.10
Inspector principal	1508.64	47.81	18.47
Ingenieros y licenciados.	1522.92	47.81	18.61
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1403.55	43.79	17.41
A.T.S	1370.12	43.79	17.03
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe de sección	1441.78	47.81	17.78
Jefe de negociado	1427.39	47.81	17.65
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1427.39	47.81	17.65
Oficial de primera.	1403.55	47.81	17.40
Oficial de segunda	1379.65	43.79	17.11
Auxiliar administrativo	1355.80	43.79	16.89
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe de tráfico de primera	1427.39	47.81	17.65
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1398.78	47.81	17.34
Encargado de almacén	1374.89	43.79	17.09
Capataz	1370.12	43.79	17.03
Auxiliar de almacén basculero	1355.80	43.79	16.91
Factor	1365.36	43.79	16.99
Conductor mecánico	45.53	43.79	17.01
Conductor	45.27	43.79	16.92
Conductor de motocarros y furgonetas	44.96	43.79	16.92
Mozo especializado	44.96	43.79	16.80
Mozo ordinario	44.43	43.79	16.64
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo gestión cargas completas	45.48	43.79	16.97
Cobrador	1338.16	43.79	16.69
Telefonista	1338.16	43.79	16.69
Vigilante	1198.15	35.66	15.27
Portero	1198.15	35.66	15.27
Personal de limpieza	1198.15	35.66	15.27
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe de taller	1451.29	47.81	17.87
Contramaestre	1408.30	47.81	17.44
Encargado general	1398.75	47.81	17.34
Jefe de equipo	45.42	43.79	16.96
Oficial de primera	45.09	43.79	16.87
Oficial de segunda	44.96	43.79	16.80
Oficial de tercera	44.62	43.79	16.70
Mozo de taller (engrasador)	44.43	43.79	16.64
Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienios			
Plus convenio	271.03		
Plus penosidad	114.06		
Ayuda de comida	14.30		
Dieta Nacional y en Portugal	56.05		
Dieta Internacional	104.64		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	35452.92		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con	37767.70		
bajaen la empresa en transporte de mercancías peligrosas			
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	53175.38		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	56645.60		
Art. 35,7 Teletrabajo. Importe Gastos Mensual	40.72		
Art 36- Plus transporte gasto mensual	44		

Año 2026: Las tablas salariales 2025 se incrementarán en un 4,25% para el 2026. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2026 (de diciembre 2025 a diciembre 2026) fuese superior al 4,25%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

BOCM-20261121-2

VI CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2027

	SALARIO BASE EUROS/MES-DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe superior	1625.63	49.48	19.77
Inspector principal	1561.44	49.48	19.12
Ingenieros y licenciados.	1576.23	49.48	19.26
Ingenieros técnicos y	1452.67	45.32	18.02
auxiliares titulados			
A.T.S	1418.08	45.32	17.62
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe de sección	1492.24	49.48	18.40
Jefe de negociado	1477.35	49.48	18.27
Jefe tráfico, agencias de	1477.35	49.48	18.27
cargas completas			
Oficial de primera.	1452.67	49.48	18.01
Oficial de segunda	1427.94	45.32	17.71
Auxiliar administrativo	1403.25	45.32	17.48
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe de tráfico de primera	1477.35	49.48	18.27
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1447.74	49.48	17.95
Encargado de almacén	1423.01	45.32	17.69
Capataz	1418.08	45.32	17.62
Auxiliar de almacén basculero	1403.25	45.32	17.50
Factor	1413.15	45.32	17.58
Conductor mecánico	47.13	45.32	17.61
Conductor	46.86	45.32	17.52
Conductor de motocarros y furgonetas	46.53	45.32	17.52
Mozo especializado	46.53	45.32	17.39
Mozo ordinario	45.98	45.32	17.22
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo gestión cargas completas	47.08	45.32	17.57
Cobrador	1385.00	45.32	17.27
Telefonista	1385.00	45.32	17.28
Vigilante	1240.09	36.91	15.80
Portero	1240.09	36.90	15.80
Personal de limpieza	1240.09	36.90	15.80
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe de taller	1502.09	49.48	18.49
Contramaestre	1457.59	49.48	18.05
Encargado general	1447.70	49.48	17.95
Jefe de equipo	47.01	45.32	17.56
Oficial de primera	46.67	45.32	17.47
Oficial de segunda	46.53	45.32	17.39
Oficial de tercera	46.18	45.32	17.28
Mozo de taller (engrasador)	45.98	45.32	17.22
Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a losbienios			
Plus convenio	280.52		
Plus penosidad	118.06		
Ayuda de comida	14.80		
Dieta Nacional y en Portugal	58.01		
Dieta Internacional	108.30		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	36693.78		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	39089.57		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	55036.52		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	58628.19		
Art. 35,7 Teletrabajo. Importe Gastos Mensual	42.15		
Art 36- Plus transporte gasto mensual	45.54		

Año 2027: Las tablas salariales 2026 se incrementarán en un 3,5% para el 2027. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2027 (de diciembre 2026 a diciembre 2027) fuese superior al 3,5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2027, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado

BOCM-20261121-2

VI CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA, PAQUETERIA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCIAS

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2028

	SALARIO BASE EUROS/MES-DÍA	BIENIO EUROS/MES	HORA EXTRA
GRUPO I - Personal superior o técnico:			
Jefe superior	1682.53	51.21	20.46
Inspector principal	1616.09	51.21	19.79
Ingenieros y licenciados.	1631.39	51.21	19.93
Ingenieros técnicos y	1503.51	46.91	18.66
auxiliares titulados			
A.T.S	1467.71	46.91	18.24
GRUPO II – Personal administrativo:			
Jefe de sección	1544.47	51.21	19.05
Jefe de negociado	1529.06	51.21	18.91
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1529.06	51.21	18.91
Oficial de primera.	1503.51	51.21	18.64
Oficial de segunda	1477.91	46.91	18.33
Auxiliar administrativo	1452.37	46.91	18.09
GRUPO III – Personal de movimiento:			
Jefe de tráfico de primera	1529.06	51.21	18.91
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1498.41	51.21	18.57
Encargado de almacén	1472.81	46.91	18.31
Capataz	1467.71	46.91	18.24
Auxiliar de almacén basculero	1452.37	46.91	18.12
Factor	1462.61	46.91	18.20
Conductor mecánico	48.78	46.91	18.22
Conductor	48.50	46.91	18.13
Conductor de motocarros y furgonetas	48.16	46.91	18.13
Mozo especializado	48.16	46.91	18.00
Mozo ordinario	47.59	46.91	17.82
GRUPO IV – Personal Subalterno			
Mozo gestión cargas completas	48.72	46.91	18.18
Cobrador	1433.47	46.91	17.87
Telefonista	1433.47	46.91	17.88
Vigilante	1283.49	38.20	16.35
Portero	1283.49	38.20	16.36
Personal de limpieza	1283.49	38.20	16.36
GRUPO V – Personal de taller:			
Jefe de taller	1554.66	51.21	19.14
Contramaestre	1508.60	51.21	18.68
Encargado general	1498.37	51.21	18.57
Jefe de equipo	48.66	46.91	18.17
Oficial de primera	48.31	46.91	18.08
Oficial de segunda	48.16	46.91	18.00
Oficial de tercera	47.80	46.91	17.89
Mozo de taller (engrasador)	47.59	46.91	17.82
Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a losbienios			
Plus convenio	290.34		
Plus penosidad	122.19		
Ayuda de comida	15.32		
Dieta Nacional y en Portugal	60.04		
Dieta Internacional	112.09		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	37978.06		
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con	40457.71		
bajaen la empresa en transporte de mercancías peligrosas			
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	56962.80		
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o	60680.18		
gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas			
Art. 35,7 Teletrabajo. Importe Gastos Mensual	43.62		
Art 36- Plus transporte gasto mensual	47.13		

Año 2028: Las tablas salariales 2027 se incrementarán en un 3,5% para el 2028. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2028 (de diciembre 2027 a diciembre 2028) fuese superior al 3,5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2028, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado

(03/17.996/26)

BOCM-20261121-2