



En Madrid, a 7 de septiembre de 2.020

Circular 51/2020: Publicado en el Boletín Oficial el convenio colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid.

Junto a la presente circular se adjunta la publicación en el Boletín Oficial del colectivo colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid.

Este convenio fue firmado el pasado 19 de diciembre de 2.019 entre los sindicatos UGT y CC.OO y la Confederación Madrileña de Transporte de Mercancías (COMAT), en la que está integrada CETM-Madrid, y resulta de aplicación a las empresas de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte, estando excluidas las empresas que su actividad principal esté incluida en el convenio colectivo de logística, paquetería y actividades anexas o en el convenio colectivo de transitarios de Madrid.

Se prevé un incremento salarial del 3,5% para el período de 2011 a 2019, muy por debajo de la variación del IPC en dicho periodo (10,3%), un 1,5% para 2020, y un 1,5% para 2021, por lo que se aplicará una subida del 5% (3,5% de 2019 + 1,5% de 2.020) **con efectos de 1 de enero de 2020**, pero sin carácter retroactivo sobre 2019 ni años anteriores. Además, estas condiciones económicas, serán objeto de compensación y absorción con las mejoras que ya se vinieran aplicando en las empresas, computadas globalmente.

Una importante novedad es que se ha establecido la ultraactividad del convenio hasta que se negocie uno nuevo, con un incremento automático de las tablas salariales a partir de 2022 equivalente al IPC real del año anterior, pero con un límite máximo de un 0,75%.

Además se incluye una fórmula de cálculo de la hora ordinaria de trabajo y una pequeña flexibilización para las empresas de hasta 10 trabajadores en cuanto a los límites en la contratación temporal que preveía el convenio anterior.

Finalmente, la jubilación parcial, que había sido uno de los aspectos más controvertidos de la negociación, se condiciona a la aceptación por parte de la empresa, debiendo negociarse con el trabajador que reúna los requisitos legales el porcentaje de reducción de jornada y la forma de prestación de la jornada residual.