



RESOLUCIÓ de 12 d'agost de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000455011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000455011994), subscrit, d'una banda, per l'Associació de transportistes de Girona (ASETRANS), i de l'altra, per UGT, el dia 24 de juliol de 2026, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

–1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000455011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Girona.

–2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials,
Per suplència (Resolució del Secretari General del 03 de desembre de 2025)
Anna Maria Mallol Gusiñé
Cap del Servei de Relacions Laborals

Transcripció literal del text original signat per les parts:

Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies i logística de la província de Girona 2026 i 2027.

Capítol 1. Disposicions generals

Preàmbul: El present Conveni està signat pel sindicat UGT, majoritari en el sector, i per ASETRANS, patronal gironina del transport.

Apartat 1. Àmbit personal, funcional i territorial

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni s'aplicarà a totes les empreses de transport de mercaderies per tota mena de vies terrestres en vehicles automòbils que circulin sense camí de rodament fixe i sense mitjans fixes de captació d'energia, així com les activitats que la Llei 16/87 d'Ordenació dels Transports Terrestres denomina auxiliars i complementàries del transport de mercaderies i totes aquelles activitats contemplades a l'Acord General per a les empreses de Transport de Mercaderies per Carretera, inclosa la logística.

Article 2. Àmbit territorial

Les disposicions d'aquest conveni obliguen totes les empreses amb seu a la província de Girona i les que, malgrat tinguin la seu en algun altre lloc, tinguin establiments dins de la província de Girona, pel que fa referència al personal assignat a elles.

Article 3. Àmbit personal



Queden afectats per aquest conveni totes les persones treballadores que presten serveis a les empreses esmentades, sigui quina sigui la seva categoria professional, amb l'única excepció del personal d'alta direcció, regulat a l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 2. Entrada en vigor, durada, denúncia i pròrroga.

Article 4. Entrada en vigor

El conveni entra en vigor a tots els efectes (excepte l'import pactat de dietes) el dia 1 de gener del 2026.

Article 5. Durada

El conveni té una durada de 2 anys, finalitzant el dia 31 de desembre del 2027.

Article 6. Denúncia i pròrroga

El Conveni es prorrogarà de forma tàcita, excepte que es denunciï amb una antelació de tres mesos abans de la data de finalització. Als efectes de negociació del conveni per al 2028, les parts signants manifesten que donen per denunciat el present conveni, comproment-se a reunir-se a partir de la segona quinzena del mes d'octubre del 2027, als efectes d'iniciar la negociació del conveni pel proper any.

Una vegada denunciat el Conveni, i en absència de pacte, es mantindrà en vigor el seu contingut normatiu i retributiu fins a la signatura d'un nou Conveni.

Capítol 3. Prelació de normes, compensació, absorció, condicions més beneficioses, vinculació a la totalitat, clàusula d'inaplicació del Conveni i subrogació.

Article 7. Prelació de normes

El què ha estat acordat per les parts en aquest Conveni regula, amb caràcter preferent i prioritari, les relacions entre les empreses i les persones treballadores.

Respecte al que no s'hagi pactat expressament, s'aplicaran les disposicions legals vigents, i els Acords i Laudes que corresponguin i que siguin d'aplicació.

Article 8. Compensació

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que estiguessin en vigor, independentment de la seva naturalesa, de l'origen de la seva existència o del nom amb que se les designi.

No seran compensables les quantitats que els treballadors vinguin cobrant, a la signatura del present Conveni, i que estiguin remunerant, específicament, complements del lloc de treball del treballador, amb independència de la seva denominació.

Article 9. Absorció

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius, seran absorbibles pels augments acordats en aquell, i per tant, tindran únicament eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumades a les vigents anteriorment en el Conveni, superen el nivell d'aquest. En cas contrari, es consideraran absorbibles per les millores pactades en aquest Conveni.

Article 10. Garantia personal

Es respectaran aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat en aquest Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 11. Vinculació a la Totalitat

En el suposat cas que l'autoritat laboral competent, en l'exercici de les competències que li són pròpies, no aprovés alguns dels pactes continguts en el present conveni, obligarà a la Comissió Negociadora a reunir-se de forma urgent per tal d'adaptar els pactes o articles no admesos a fi i efecte de consensuar la seva adaptació als canvis pretesos per l'esmentada autoritat laboral.



Article 12. Clàusula d'inaplicació salarial.

Per a aquelles empreses que es trobin en situació de pèrdues o en altres causes, reconegudes i constatades per les persones treballadores i empreses mitjançant l'aportació de la documentació presentada davant dels Organismes oficials (Balanços, Impostos de Societats, etc.), podran desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i règim econòmic continguts en aquest Conveni.

Amb aquesta finalitat, l'empresa lliurarà als representants legals de les persones treballadores o en el seu defecte, a aquests, la documentació a que es fa referència en el paràgraf anterior, comprometent-se aquests a mantenir el secret necessari.

En el moment que l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació, es comunicarà també necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió Paritària del Conveni.

Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació de la present clàusula d'inaplicació salarial. Aquest procés no podrà superar els trenta dies. En cas de desacord entre les parts, ambdues parts ho plantejaran a la Comissió Paritària, que resoldrà en el termini màxim de quinze dies, i de continuar el desacord, empresa i persones treballadores, es sotmetran a la mediació, obligatòria i vinculant, del Tribunal Laboral de Catalunya.

A les empreses on s'acordi l'aplicació de la clàusula de no aplicació salarial, es crearà una comissió de seguiment integrada pels representants de les parts per a vigilar pel compliment de l'acord.

Respecte al què estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i en referència a les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació e les altres condicions de treball a què es refereix l'esmentat article, s'aplicarà íntegrament el sistema regulat anteriorment. Pel que no estigui regulat expressament, s'aplicarà el que regula el repetit article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 4. Resolució de conflictes col·lectius

Article 13. Acord Interprofessional de Catalunya

Les parts signants del conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució de conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin sorgir, així com els de caràcter individual no exclosos específicament de les competències d'aquest Tribunal, de conformitat amb el que estableix la LRJS. En particular, es manifesta la seva voluntat sotmetre els procediments següents:

- Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Capítol 5. Comissió Paritària

Article 14. La Comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà formada per vuit membres, quatre elegits per la part social, i quatre per la part empresarial, tots ells membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

A les reunions de la Comissió seran convocats els respectius assessors amb veu, però sense vot.



Les funcions de la Comissió Paritària seran la d'interpretació del Conveni i l'arbitratge de les qüestions o problemes que les parts tinguin a considerar, tot això amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de la jurisdicció competent.

L'adopció d'acords es farà sempre per majoria, és a dir, per la meitat més un dels vots dels 8 membres de la Comissió.

El termini màxim per reunir-se la Comissió serà de quinze dies hàbils des del dia següent a la petició que se li formuli o a petició de qualsevol de les parts. En el supòsit de que no es reunís la Comissió en l'esmentat termini, es considerarà realitzat el tràmit previ per a accedir a la autoritat o jurisdicció competent.

El domicili de la Comissió Paritària s'estableix a 17185 Vilobí d'Onyar, CIM La Selva, seu de l'Asetrans. Igualment, i de forma indistinta, s'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària el del sindicat UGT, situats al Carrer Miquel Blay núm.1 de Girona.

Capítol 6. Ocupació i contractació

Article 15. Ocupació i contractació.

La contractació laboral s'ajustarà al que estableix l'article 15 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa d'aplicació.

D'acord amb el que preveu l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, el contracte per circumstàncies de la producció derivat de situacions ocasionals previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada podrà tenir una durada màxima de dotze mesos dins d'un període de divuit mesos, quan així ho exigeixin les necessitats productives pròpies de les empreses incloses dins l'àmbit funcional del present conveni.

La contractació temporal haurà de respondre en tot cas a una causa degudament justificada, específica i temporal, que haurà de constar expressament al contracte, no podent utilitzar-se per atendre necessitats permanents de l'activitat empresarial.

El conjunt de persones treballadores contractades temporalment, incloses les persones posades a disposició per empreses de treball temporal, excloses les contractades mitjançant contracte de substitució, no podrà superar, en còmput anual i per centre de treball, el 35% de la plantilla, calculada en equivalents a jornada completa. Les fraccions resultants s'arrodoniran a l'enter superior.

Les empreses facilitaran anualment a la representació legal de les persones treballadores informació sobre l'evolució de la contractació temporal, indicant el nombre de contractes formalitzats, la modalitat contractual utilitzada i la seva durada.

Article 16. Fixos discontinus

Quan es tracti de treballs fixes i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que realitzin aquesta activitat hauran de ser cridades a la feina sempre que els seus serveis siguin necessaris i seran considerats com a fixos-discontinus. La comunicació que es refereix el paràgraf anterior s'haurà de fer per rigorós ordre de data d'ingrés a l'empresa, dins de cada categoria, especialitat i centre de treball i la seva interrupció a la inversa. Per data d'ingrés s'entén que correspon a la primera contractació, independentment de la modalitat contractual.

En el cas que la persona treballadora tingui coneixement que la seva plaça o lloc de treball ha estat ocupat per una altra persona treballadora amb menys drets, podrà instar el corresponent procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini per a la reclamació des del moment en que la persona treballadora tingui coneixement d'aquest fet.

Les comunicacions de crida i d'interrupció de l'execució dels contractes de treball de les persones treballadores fixes discontinues s'ajustaran al model annex a aquest Conveni.

Les empreses confeccionaran, cada any, una taula específica per a les persones treballadores fixes discontinues on s'hi farà constar el nom, cognom, categoria



professional i antiguitat, als efectes de crida i interrupció dels períodes de treball, i s'entregarà als representants del personal treballador a l'inici de cada any.

La durada mínima de cada crida serà de 3 mesos.

Per al cas de que una empresa vulgui convertir un contracte fixe-discontinuu en fixe d'empresa, ho haurà de comunicar a la persona treballadora, la qual tindrà el termini de 72 hores per comunicar o no l'acceptació de la modificació plantejada. En cas de que manifesti expressament la seva negativa, la relació laboral continuarà com a fixe-discontinuu.

Capítol 7 Condicions econòmiques

Article. 17 Salari

La persona treballadora cobrarà l'import, en concepte de Salari, que figura en els annexes d'aquest Conveni, el qual està repartit en els conceptes de Salari Base i Plus Conveni i per tot la durada del conveni.

Per l'any 2026 i 2027 l'increment salarial pactat, per tots els conceptes salarials i no salarials establerts en el Conveni, serà del 3.4 % durant el 2026 i del 3,5% durant el 2027. Si l'IPC acumulat dels anys 2026 i 2027 supera el 6,9%, les taules salarials de 2028 s'incrementaran en la diferència existent entre l'IPC acumulat i el 6,9%, amb un màxim del 0,5%, sense efectes retroactius.

Amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, queda expressament derogada i sense cap efecte la clàusula continguda en convenis col·lectius anteriors relativa a la distribució dels increments salarials al 50% entre el salari base i el plus conveni. En conseqüència, aquesta previsió s'entendrà definitivament eliminada i no serà d'aplicació durant la vigència del present conveni ni en successius.

Article. 18 Plus de Nocturnitat

El personal que treballi entre les vint-i-dues hores i les sis hores, cobrarà un plus sobre el Salari Base que figura a les taules en l'annex d'aquest Conveni, de conformitat amb el següents punts:

- Personal mòbil: Tenint en compte la mitjana mensual de les hores treballades dins d'aquest horari, si aquest supera el 33% del total d'hores treballades en el mes, el Plus de Nocturnitat es cobrarà de forma íntegra, com si hagués treballat tot el mes en horari nocturn. Si aquesta mitjana mensual és inferior al 33%, es cobrarà de forma proporcional per les hores realment treballades en horari nocturn durant el mes.
- Personal no mòbil: Tenint en compte la mitjana mensual de les hores treballades dins d'aquest horari, si aquesta no supera el 33%, el treballador no tindrà la consideració de treballador nocturn, però cobrarà l'import íntegre del Plus de Nocturnitat per cada dia treballat en el període nocturn independentment del nombre d'hores realitzades. Si la mitjana mensual supera el 33% del total d'hores treballades dins del mes, cobrarà el Plus de Nocturnitat en la seva integritat, com si hagués treballat tot el mes en horari nocturn.

El percentatge d'aquest Plus de Nocturnitat serà del 25% del Salari Base per la persona treballadora que no superi els 2/3 de la jornada mensual en horari nocturn, i del 30% per la persona treballadora que superi els 2/3 de la jornada mensual en horari nocturn.

Article 19. Complement personal d'antiguitat

Tal i com ja consta acordat en els anteriors convenis, a partir de l'1 de gener del 2022, s'abonarà a raó d'un quadrienni i quatre quinquennis del deu per cent calculats sobre el Salari Base.



Els treballadors que, a la data esmentada, ja hagin assolit el 50% d'antiguitat, els hi serà d'aplicació el màxim del 60% establert en els anteriors convenis, en la data que correspongui.

Article 20. Gratificacions extraordinàries d'Estiu, Nadal i Març

Les pagues extraordinàries de juny, desembre i març s'abonaran a raó de trenta dies de salari base, plus conveni i antiguitat, i s'abonarà el 22 de juny (estiu) i 15 de desembre de cada any (nadal).

Respecte a la paga de març, es meritara de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any, fent-se efectiva com a màxim el dia 15 de març de l'any següent d'acord amb els salaris vigents a 31 de desembre de l'any de la seva meritació. Aquesta paga extra podrà ser prorratejada per les empreses mes a mes.

Si l'antiguitat del treballador és inferior a l'any, les pagues s'abonaran en proporció al temps treballat a l'empresa a la data de càlcul de la paga corresponent.

De comú acord entre empresa i representats dels treballadors, i directament amb els treballadors si no hi ha representació sindical, es podrà acordar el prorrateig de les pagues extres d'estiu i nadal durant els 12 mesos de l'any.

Article 21. Plus de Perillositat i Penositat

El personal que transporti productes inflamables o explosius (gasolina, gas-oil, gas liquat, petroli, munició, etc.), així com tota mena d'àcids, percebrà, per aquest període de transport, un Plus de Perillositat, calculat sobre el 15% del Salari Base, Plus Conveni i Antiguitat.

Igualment, i respecte a les empreses que habitualment manipulin matèries perilloses, que es considerin com a tals per part de l'ADR i que a la seva vegada disposin de recintes especials per a aquest tractament, el personal que manipuli aquestes matèries tindrà dret a cobrar el Plus de Perillositat en les condicions establertes en el punt anterior.

Respecte al personal "no mòbil" de les empreses, s'abonarà un Plus de Penositat (del 15% sobre el Salari Base, Plus Conveni i Antiguitat) pel cas de que prestin els seus serveis en cambres de congelació i només per les hores de treball que realitzin aquestes tasques. En cap cas s'abonarà aquest Plus si les tasques són esporàdiques.

S'abonarà íntegre aquest Plus de Penositat a les persones treballadors que de forma continua realitzen tasques en cambres frigorífiques i que realitzen només els descansos que marca la normativa.

Article 22. Plus Conveni

Els treballadors tindran dret a cobrar el Plus Conveni pactat en les taules annexes, import que s'estableix en còmput mensual.

Article 23. Dietes.

Donarà dret a cobrar la dieta completa, la realització d'un servei que obligui a la persona treballadora a dinar, sopar i dormir fora de la seva residència habitual.

Donarà dret a cobrar la dieta del dinar qual el servei obligui a realitzar-la fora de la seva residència habitual i, en qualsevol cas, quan la sortida de la persona treballadora es realitzi abans de les 12 hores i l'arribada sigui després de les 14 hores.

Donarà dret a cobrar la dieta del sopar quan el servei a realitzar obligui a fer-la fora de la seva residència habitual i, en qualsevol cas, quan la sortida de la persona treballadora s'efectuï abans de les 20 hores i l'arribada després de les 22 hores.

Donarà dret a la dieta corresponent a la pernoctació i esmorzar, quan el servei a realitzar obligui a la persona treballadora a pernoctar i esmorzar fora de la seva residència habitual.

Dieta Plaça: Els àpats que, per necessitat del servei, hagi de realitzar el personal de plaça, tindran la consideració de dietes, i consta en els annexes com a "Plaça".

La quantitat de les dietes, quin import és igual per a totes les categories professionals, s'estableix en l'annex d'aquest Conveni.



Els imports que s'estableixen per al 2026 es cobraran a partir de la data de publicació del present Conveni, sense efectes retroactius a data 1 de gener del 2026. Els imports assenyalats per al 2027 s'abonaran a partir del dia 1 de gener del 2027.

A aquests imports (dietes) no els hi serà d'aplicació la clàusula de revisió salarial que consta establerta a l'article 18, sigui quin sigui l'IPC a data 31 de desembre del 2027.

Increment any 2026: del 3,4% sobre les taules de l'any 2025, excepte dieta nacional dinar i dieta plaça que tindran un increment inicial sobre les taules del 2025 de +0,50€ i a partir d'aquí, l'augment pactat.

Increment any 2027: del 3,5% sobre taules 2026, excepte dieta nacional dinar i dieta plaça que tindran un increment inicial sobre taules 2026 de 0,50€ i a partir d'aquí, l'augment pactat.

Capítol 8. Prestacions o millores de caràcter assistencial i indemnitzatori.

Article 24. Complement a les prestacions per incapacitat temporal i accidents

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, les empreses complementaran la prestació que abonon les Mútues fins el 100% de la base reguladora que correspongui fins el màxim de 360 dies.

Durant el període d'hospitalització, en cas de malaltia comuna, es complementarà fins el 100% de la base reguladora des del primer dia. S'entendrà comprès dins d'aquest període el temps d'espera, seguit d'hospitalització, entenent-se com a temps d'espera el període de temps no superior a quinze dies a partir de la data de baixa i fins l'internament en un centre sanitari, així com també el període de recuperació, havent-se d'acreditar tots aquests extrems pels facultatius corresponents.

En els casos de malaltia comuna, l'empresa complementarà fins el 80% de la base reguladora del treballador a partir del quart dia de la baixa, sense haver de complementar cap quantitat durant els 3 primers dies de la mateixa, i fins els 60 dies de baixa. A partir del 61è dia de baixa, i amb un màxim de dos cops a l'any, l'empresa complementarà el 100% del salari que constitueix la base reguladora de la cotització.

En qualsevol moment, l'empresa o la representació dels persones treballadores, podran sol·licitar la corresponent inspecció mèdica en tots els casos.

Article 25. Pòlisses

Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades a tenir contractada una pòlissa d'assegurança de vida per a tots les persones treballadores, una que cobreixi la incapacitat permanent total per a la professió habitual, així una assegurança per la incapacitat permanent absoluta per qualsevol tipus de feina. En tots aquests casos, les causes que els motivin han de ser com a conseqüència d'un accident de treball, o factors motivats per aquest, i la seva quantitat durant tota la vigència del Conveni serà:

45.968,93.- euros per incapacitat absoluta per a qualsevol tipus de treball.

40.321,39.- euros per mort.

28.800,06.- euros per Incapacitat total per a la professió habitual.

Aquests imports els cobraran els beneficiaris de les víctimes o els mateixos beneficiaris depenent del cas.

Capítol 9. Jornada de treball, hores estructurals, vacances, treballs en dies festius, llicències i excedències.

Article 26. Jornada de treball

La jornada de treball serà de 1.766 hores de treball efectiu en còmput anual, amb una projecció mensual de 160,50 hores de mitjana, per bé que, d'acord amb les disposicions



vigents i a fi d'atendre cassos de necessitat evident, es pot perllongar la jornada de treball fins al límit de les disposicions esmentades.

Serà d'aplicació tota la normativa existent, tant a nivell estatal com de la U.E., respecte a la jornada de treball, descansos, conducció, etc., sempre en relació als treballadors mòbils.

La jornada d'aplicació correspon a sis dies a la setmana, tot i que les empreses, d'acord amb les persones treballadores interessades podran, conjuntament, per seccions o a títol individual, distribuir la jornada setmanal en cinc dies a la setmana.

Tots els treballadors gaudiran de 20 minuts diaris, com a mínim, pel temps de l'entrepà. Aquest període té, a tots els efectes, la consideració de treball efectiu. Els treballadors contractes a temps parcial gaudiran d'aquest període en proporció a la seva jornada de treball, podent-lo ampliar fins als 20 minuts, no tenint aquesta diferència la consideració de treball efectiu.

Article 27. Hores extraordinàries.

S'estarà al que estableix la legislació vigent i, particularment, a la regulació específica del sector del transport. En cas de realització d'hores extraordinàries, que en tot cas seran voluntàries i el seu còmput serà mensual, tret de les excepcions establertes per la legislació vigent, s'abonaran en base als imports que consten en les taules annexes.

Article 28. Vacances

El personal al servei de les empreses regulades per aquest conveni tindran dret al gaudi anual d'un període màxim de vint-i-tres de laborables, o la part proporcional que correspongui pel cas de que portin menys d'any treballant a l'empresa, retribuïts en funció del salari real sobre quaranta hores setmanals. El període de vacances, que no s'iniciarà mai en el dia de festa setmanal de la persona treballadora, o en dia festiu, podrà fraccionar-se o partir-se, sempre que hi hagi un acord previ entre empresa i persona treballadora. Als exclusius efectes del còmput de les vacances, els dissabtes tindran la consideració de no laborables.

Article 29. Treball en dies de descans setmanal i dies festius.

Els treballadors que hagin de prestar els seus serveis en el dia de la seva festa setmanal o en dia festiu, han de percebre el salari com a hora extraordinària festiva, o ser compensats amb dies de descans segons la legislació vigent.

Article 30. Llicències

1. La persona treballadora, si ho avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina conservant el dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
 - b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort de cònjuge, parella de fet o de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu la persona treballadora ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.
 - b) bis) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que conviski amb la persona treballadora a la mateixa adreça i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
 - c) Un dia retribuït per trasllat del domicili habitual.
 - d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-t'hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa



pot passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència que regula l'article 46.1.

Si la persona treballadora, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què té dret a l'empresa.

e) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

g) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball durant 4 dies a l'any per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. La persona treballadora haurà d'aportar l'acreditació del motiu de la seva absència.

2. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos a la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones.

Quan ambdós progenitors treballin a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar-ne l'exercici simultani únicament quan existeixin raons objectives i degudament motivades de funcionament, havent d'oferir un pla alternatiu que garanteixi el gaudi del dret.

La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda o acolliment múltiples.

3. En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atenir-se al que preveu l'apartat 5.

4. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga



durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i dels drets de reducció de jornada regulats en aquest article corresponen a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària, sens perjudici dels criteris que, si escau, pugui establir aquest conveni col·lectiu, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

La persona treballadora, llevat de supòsits de força major, haurà de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies, o la que estableixi el present conveni, indicant la data d'inici i de finalització del permís o de la reducció de jornada.

Les discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i la persona treballadora en relació amb la concreció horària, la determinació dels períodes de gaudi o l'exercici dels drets de conciliació regulats en aquest article seran resoltes per la jurisdicció social mitjançant el procediment previst a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

6. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. Així mateix, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent en un altre centre de treball de l'empresa, quan existeixi una vacant compatible amb la seva situació, en els termes previstos a la legislació vigent.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets estableixin els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i els representants de les persones treballadores, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectats. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquests, i són aplicables les regles que estableix l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

7. Dos dies retribuïts, sense recuperació, a l'any per assumptes propis. La persona treballadora, per poder exercir el seu gaudi, haurà de preavisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació.

8. El temps utilitzat per un treballador per rebre assistència mèdica haurà de ser degudament justificat amb el corresponent document mèdic expedit a l'efecte i serà considerat com a temps efectivament treballat i abonat com a tal.

Capítol 10. Prestacions o millores de caràcter social.



Article 31. Privació del permís de conduir

En el cas de que a un conductor se li retiri el permís de conduir per primera vegada per un temps no superior a sis mesos, i sempre que aquesta retirada de carnet es produeixi com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, haurà de ser destinat a un altre treball en algun dels serveis que disposi l'empresa, i continuarà cobrant el mateix salari de la seva categoria. Tot això sempre i quan la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda per la ingestió de drogues o alcohol.

Davant l'eventualitat de que un conductor, transcorreguts 12 mesos de la seva anterior suspensió del permís de conduir, torni a ser condemnat a una nova suspensió que també sigui de sis mesos o inferior, tindrà novament l'opció d'ocupar un nou lloc de treball assignat lliurement per l'empresa, cobrant el salari de la seva categoria. Tot això sempre i quan la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda per la ingestió de drogues o alcohol.

En les mateixes circumstàncies s'inclouran els conductors als quals els hi sigui retirat el carnet de conduir com a conseqüència de l'anada i tornada de la feina, sempre i quan en aquest recorregut es donin les circumstàncies legals per ser considerat com a accident "in itinere". Tot això sempre i quan la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda per la ingestió de drogues o alcohol.

Igualment, en el cas de retirada temporal del carnet de conduir, la persona treballadora podrà sol·licitar una excedència voluntària pel temps que duri la retirada, i amb un màxim de dos anys, amb dret al reingrés immediat quan recuperi el permís de conduir. Si no demana el reingrés amb una antelació de 30 dies, perdrà el dret a retornar a l'empresa.

Les multes imposades per infraccions de les disposicions de trànsit i infraccions administratives, hauran de ser satisfetes per qui sigui responsable de les mateixes. En cas de conflicte, es convocarà a la Comissió Paritària.

El treballador vindrà obligat a posar en coneixement de l'empresa, en el moment de rebre la corresponent notificació al respecte, de qualsevol modificació respecte als punts del seu carnet.

Article 32. Jubilació anticipada i Jubilació forçosa.

Respecte a la jubilació anticipada, s'estarà al que la legislació estableixi per aquests casos. Respecte a la jubilació forçosa, es pacta que les empreses podran extingir el contracte de treball per compliment de la persona treballadora de l'edat de jubilació fixada en la normativa vigent de la Seguretat Social, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció de contracte haurà de complir els requisits fixats en la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.
- b) El compliment de l'apartat b) de la Disposició Addicional Desena de l'Estatut dels Treballadors s'entendrà complert quan l'empresa adopti alguna de les següents mesures:
 - La transformació d'un contracte temporal en indefinit.
 - La contractació preferentment indefinida d'una nova persona treballadora a jornada complerta.
 - La transformació d'un contracte a temps parcial en contracte a temps complert, sense que hi pugui haver una baixada en el nombre de treballadors de l'empresa.

Capítol 11. Disposicions varies

Article 33. Roba de treball



L'empresa tindrà a disposició del personal guants per manipular ferro i matèries i objectes que requereixin la protecció de les mans, així com roba contra la pluja quan s'hagi de treballar a la intempèrie.

Al personal se li entregaran dos granotes o jaquetes i pantalons a l'any, a excepció dels treballadors de taller i untatge, que seran tres. En ambdós casos, una vegada el treballador hagi superat el període de prova.

Article 34. Prevenció de riscos laborals

Empreses i persones treballadores vetllaran perquè s'apliqui tota la normativa existent respecte a la prevenció de riscos laborals, a fi i efecte d'evitar al màxim, que es produeixin accidents de treball i malalties professionals.

Article 35. Drets Sindicals

Els Delegats/des de Personal tindran el temps necessari, sense pèrdua de remuneració, per al compliment de la seva representativitat fins un màxim de quaranta hores mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i justificació del temps empleat per aquest fi, tot això de conformitat amb el previst a les normes legals d'aplicació.

Els Delegats de Personal disposaran de totes les facilitats necessàries per a exercir els seus drets de comunicació a les persones treballadores, i tindran dret a un tauló d'anuncis. Les persones treballadores i els seus Delegats/des podran fer ús del seu dret de reunió en els locals adequats que haurà de facilitar l'empresa dins de les seves possibilitats, prèvia comunicació a l'empresa del dia, hora i ordre del dia, atenent-se en tot cas al què estableix la legislació vigent i sempre, fora de les hores de treball.

Article 36. Sistema d'incentius

L'establiment o no de sistemes de remuneració amb incentius, que és facultat de l'Empresa, així com la modificació dels existents, es farà de mutu acord entre empresa i els representants dels Treballadors la representació legal de les persones treballadores. Si s'implantessin amb caràcter experimental i el seu resultat no fos satisfactori, l'empresa els podrà suprimir de forma unilateral o a instància de la representació legal de les persones treballadores, dins del termini màxim d'un any a comptar des de la seva implantació, sense que en aquest supòsit, al no tenir el caràcter de consolidable el sistema de remuneració amb incentiu, se'n derivi cap dret adquirit pels treballadors/es afectats/des, i sense que els rendiments comprovats durant la fase experimental siguin vinculant posteriorment per a cap de les parts.

En cas de que s'implanti aquest sistema, les empreses redactaran les fórmules de càlcul dels incentius de forma senzilla i entenedora.

Article 37. Parelles de fet

Tots els drets establerts a favor dels cònjuges, en aquest Conveni, seran d'aplicació a les parelles de fet. L'acreditació d'aquesta situació s'haurà de fer de la forma establerta per la normativa vigent en cada moment.

Article 38. Mesures per promoure la conciliació de la vida familiar

Serà d'aplicació la normativa vigent en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i especialment el que disposa l'Estatut dels Treballadors, la Llei 39/1999, la normativa que la desenvolupi o la substitueixi, així com qualsevol altra disposició legal que amplii aquests drets. Les empreses promouran mesures que afavoreixin la corresponsabilitat i la conciliació, respectant en tot cas les millores que puguin establir-se per acord d'empresa o per aquest conveni.

Article 39. Mesures per a la igualtat de gènere i la no discriminació

Serà d'aplicació la normativa vigent en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, igualtat de tracte i no discriminació, i especialment la Llei Orgànica 3/2007, la Llei 15/2022, la Llei 4/2023, el Reial decret 901/2020, el Reial decret 902/2020 i el Reial decret 1026/2024, o les normes que les substitueixin. Les empreses garantiran la igualtat



de tracte, la prevenció de qualsevol forma de discriminació i disposaran dels protocols i mesures legalment exigibles, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores quan així ho estableixi la normativa.

Article 40. Mesures contra la violència de gènere i les violències sexuals

Serà d'aplicació la normativa vigent en matèria de protecció de les víctimes de violència de gènere i de violències sexuals, i especialment la Llei Orgànica 1/2004, la Llei Orgànica 10/2022 i la resta de disposicions que les desenvolupin o les substitueixin. Les empreses garantirán l'exercici dels drets laborals, de protecció, confidencialitat i suport reconeguts legalment a les persones treballadores afectades.

Article 41. Fenòmens meteorològics adversos

Les empreses hauran d'elaborar, implantar i mantenir actualitzat un Pla d'Actuació davant Fenòmens Meteorològics Adversos, negociat amb la representació legal de les persones treballadores, que haurà de formar part de la planificació preventiva de l'empresa.

Aquest pla haurà de contenir, com a mínim:

- a) L'avaluació dels riscos derivats de les temperatures extremes, precipitacions intenses, tempestes, vent, neu, gel, inundacions i qualsevol altre fenomen meteorològic que pugui afectar la seguretat i la salut de les persones treballadores.
- b) Les mesures preventives i organitzatives que s'aplicaran en funció del nivell de risc, incloent-hi l'adaptació de la jornada, la modificació temporal dels horaris, les pauses necessàries, la reorganització de les tasques i, quan sigui necessari, la suspensió de l'activitat.
- c) Els criteris objectius que determinaran l'adopció de les diferents mesures preventives, prenent com a referència els avisos oficials emesos pels organismes competents.
- d) Les mesures específiques de protecció per a les persones especialment sensibles o vulnerables als riscos derivats dels fenòmens meteorològics.
- e) Els procediments d'informació i comunicació immediata a tota la plantilla, així com la formació necessària sobre les actuacions a seguir davant situacions de risc.
- f) Els equips, mitjans materials i mesures de protecció individual que hagin de posar-se a disposició de les persones treballadores.

La representació legal de les persones treballadores participarà en l'elaboració, seguiment, revisió i actualització del Pla, i serà informada de qualsevol incidència greu o activació d'aquest.

En cap cas les persones treballadores podran ser obligades a prestar serveis quan existeixi un risc greu i imminent per a la seva seguretat o salut derivat de fenòmens meteorològics adversos, d'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

Article 42. Pluriocupació

Les empreses es comprometen a no contractar treballadors, quina contractació impliqui l'existència de pluriocupació.

Article 43. Menyscapte de diner

El personal que realitzi funcions de cobrament de manera habitual, sigui quina sigui la seva categoria professional, percebrà en concepte de menyscapte de diners la quantitat de 8,61.-euros (2026) i de 8,91.-euros (2027) mensuals quan l'import que cobri en efectiu metàl·lic sigui igual o superior 1.000.-euros mensuals, respectant-se tots els drets adquirits.

Article 44. Formació i renovació del CAP(certificació de capacitació professional)

La formació necessària per a la renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP), o qualsevol altra qualificació requerida legalment que el substitueixi, així com l'ADR (sempre i quan aquest títol el necessiti el treballador per poder realitzar les seves feines a



l'empresa), serà impartida per les empreses mitjançant mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens.

El cost de de la formació serà a càrrec de les empreses i es realitzarà dins de la jornada de treball com a temps efectiu de treball.

Aquestes formacions, en cap cas, poden suposar un cost pels treballadors i treballadores.

Article 45. Endarreriments

Els endarreriments derivats d'aquest Conveni, d'haver-n'hi. S'abonaran, com a màxim, als 30 dies des de la seva publicació en el Butlletí Oficial que correspongui.

Article 46. Comissió de Treball

Ambdues parts consideren oportuna la creació d'una comissió de treball amb la finalitat d'estudiar i desenvolupar els temes recollits en el present conveni, i que puguin afectar al mateix en funció de la possible publicació de nous aspectes normatius. Mentre aquesta comissió no es pronunciï, es mantindrà el sistema que regia anteriorment.

ANY 2026				
CATEGORIA	SALARI MENSUAL	PLUS CONVENI MENSUAL	TOTAL MENSUAL	HORA EXTRAORDINÀRIA
GRUP I.PERSONAL SUPERIOR/TÈCNIC				
CAP DE SERVEI	2.092,02	251,89	2.343,91	
INSPECTOR PRINCIPAL	1.963,85	243,33	2.207,18	
ENGINYERS I LLICENCIATS	1.963,85	243,33	2.207,18	
ENGINYERS TÈCNICS I AUXILIARS	1.664,79	201,28	1.866,07	
AJUDANTS TÈCNICS SANITARIS	1.183,23	191,31	1.374,54	
GRUP II.PERSONAL ADMINISTRATIU				
CAP DE SECCIÓ	1.644,04	222,03	1.866,07	17,78
CAP DE NEGOCIAT	1.453,96	209,35	1.663,31	15,79
OFICIAL DE 1ª	1.292,03	198,56	1.490,59	13,82
OFICIAL DE 2ª	1.127,50	187,60	1.315,10	12,15
AUXILIAR 1ª + 25 ANYS	1.021,53	180,53	1.202,06	11,01
AUXILIAR 2ª - 25 ANYS	966,01	179,81	1.145,82	9,99
ASPIRANTS 16-17 ANYS	942,80	203,02	1.145,82	
GRUP III PERSONAL DE MOVIMENT.PERSONAL D'AGENCIES DE TRANSPORTS				
ENCARREGAT GENERAL	1.453,96	209,35	1.663,31	15,79
ENCARREGAT MAGATZEM	1.321,26	200,50	1.521,76	14,22
CAPATÀS	1.183,66	191,33	1.374,99	12,73
AUX.MAGATZEM BASCULADOR	979,97	165,85	1.145,82	10,29
MOSSO ESPECIALITZAT	953,66	192,16	1.145,82	10,29
MOSSO CÀRR. I DESC. I REPARTIDOR	941,24	204,58	1.145,82	9,9



TRANSPORTS DE MERCADERIES				
CAP DE TRÀFIC DE 1ª	1.418,74	187,94	1.606,68	14,9
CAP DE TRÀFIC DE 2ª	1.292,06	198,56	1.490,62	13,82
CAP DE TRÀFIC DE 3ª	1.236,33	194,85	1.431,18	13,39
CONDUCTOR MECÀNIC	1.188,56	191,66	1.380,22	13,06
CONDUCTOR	1.082,40	184,58	1.266,98	11,83
CONDUCTOR MOTO I FURGONETA	1.008,08	179,64	1.187,72	11,02
AJUDANT	976,22	177,51	1.153,73	11,02
MOSSO ESPECIALITZAT	953,66	192,16	1.145,82	10,29
CARRELLER	953,66	192,16	1.145,82	10,29
MOSSO CÀRREGA I DESCÀRREGA I REPARTIDOR	941,24	204,58	1.145,82	9,9
EXPENEDOR, UNTADOR	954,07	191,75	1.145,82	10,29
GRUP IV PERSONAL DE TALLERS				
CAP DE TALLER	1.644,04	222,03	1.866,07	17,78
SUBCAP O MESTRE DE TALLER	1.453,96	209,35	1.663,31	15,79
ENCARREGAT O CONTRA.	1.345,15	202,10	1.547,25	14,56
ENCARREGAT GENERAL	1.292,06	198,56	1.490,62	13,82
ENCARREGAT MAGATZEM	1.180,84	186,10	1.366,94	12,79
CAP D'EQUIP	1.188,56	191,66	1.380,22	13,06
OFICIAL 1ª	1.148,66	189,00	1.337,66	13,06
OFICIAL 2ª	1.055,85	182,82	1.238,67	11,39
OFICIAL 3ª	1.002,66	179,26	1.181,92	11,01
MOSSO TALLER ESPECIALISTA	953,66	192,16	1.145,82	10,29
PEÓ ORDINARI	941,24	204,58	1.145,82	9,9
APRENENTS	942,80	203,02	1.145,82	
GRUP 5 PERSONAL SUBALTERN				
COBRADOR FACTURES	967,33	178,50	1.145,83	10,29
TELEFONISTA	976,15	177,51	1.153,66	10,85
PORTER	942,80	203,02	1.145,82	9,52
VIGILANT	942,80	203,02	1.145,82	9,52
ORDENANÇA	942,80	203,02	1.145,82	9,52
APRENT	942,80	203,02	1.145,82	

ANY 2027				
CATEGORIA	SALARI MENSUAL	PLUS CONVENI MENSUAL	TOTAL MENSUAL	HORA EXTRAORDINÀRIA
GRUP I. PERSONAL SUPERIOR/TÈCNIC				
CAP DE SERVEI	2.165,24	260,71	2.425,95	
INSPECTOR PRINCIPAL	2.032,58	251,85	2.284,43	
ENGINYERS I LLICENCIATS	2.032,58	251,85	2.284,43	
ENGINYERS TÈCNICS I AUXILIARS	1.723,06	208,32	1.931,38	
AJUDANTS TÈCNICS SANITARIS	1.224,64	198,01	1.422,65	
GRUP II. PERSONAL ADMINISTRATIU				
CAP DE SECCIÓ	1.701,58	229,80	1.931,38	18,4
CAP DE NEGOCIAT	1.504,85	216,68	1.721,53	16,34
OFICIAL DE 1ª	1.337,25	205,51	1.542,76	14,3
OFICIAL DE 2ª	1.166,96	194,17	1.361,13	12,58
AUXILIAR 1ª + 25 ANYS	1.057,28	186,85	1.244,13	11,4
AUXILIAR 2ª - 25 ANYS	999,82	186,10	1.185,92	10,34
ASPIRANTS 16-17 ANYS	975,80	210,12	1.185,92	
GRUP III PERSONAL DE MOVIMENT. PERSONAL D'AGENCIES DE TRANSPORTS				
ENCARREGAT GENERAL	1.504,85	216,68	1.721,53	16,34
ENCARREGAT MAGATZEM	1.367,50	207,52	1.575,02	14,72
CAPATÀS	1.225,09	198,03	1.423,12	13,18
AUX. MAGATZEM BASCULADOR	1.014,27	171,65	1.185,92	10,65
MOSSO ESPECIALITZAT	987,04	198,88	1.185,92	10,65
MOSSO CÀRR. I DESC. I REPARTIDOR	974,18	211,74	1.185,92	10,25



TRANSPORTS DE MERCADERIES				
CAP DE TRÀFIC DE 1ª	1.468,40	194,52	1.662,92	15,42
CAP DE TRÀFIC DE 2ª	1.337,28	205,51	1.542,79	14,3
CAP DE TRÀFIC DE 3ª	1.279,60	201,67	1.481,27	13,86
CONDUCTOR MECÀNIC	1.230,16	198,37	1.428,53	13,52
CONDUCTOR	1.120,28	191,04	1.311,32	12,24
CONDUCTOR MOTO I FURGONETA	1.043,36	185,93	1.229,29	11,41
AJUDANT	1.010,39	183,72	1.194,11	11,41
MOSSO ESPECIALITZAT	987,04	198,88	1.185,92	10,65
CARRETER	987,04	198,88	1.185,92	10,65
MOSSO CÀRREGA I DESCÀRREGA I REPARTIDOR	974,18	211,74	1.185,92	10,25
EXPENEDOR, UNTADOR	987,46	198,46	1.185,92	10,65
GRUP IV PERSONAL DE TALLERS				
CAP DE TALLER	1.701,58	229,80	1.931,38	18,4
SUBCAP O MESTRE DE TALLER	1.504,85	216,68	1.721,53	16,34
ENCARREGAT O CONTRA.	1.392,23	209,17	1.601,40	15,07
ENCARREGAT GENERAL	1.337,28	205,51	1.542,79	14,3
ENCARREGAT MAGATZEM	1.222,17	192,61	1.414,78	13,24
CAP D'EQUIP	1.230,16	198,37	1.428,53	13,52
OFICIAL 1ª	1.188,86	195,62	1.384,48	13,52
OFICIAL 2ª	1.092,80	189,22	1.282,02	11,79
OFICIAL 3ª	1.037,75	185,53	1.223,28	11,4
MOSSO TALLER ESPECIALISTA	987,04	198,88	1.185,92	10,65
PEÓ ORDINARI	974,18	211,74	1.185,92	10,25
APRENENTS	975,80	210,12	1.185,92	
GRUP 5 PERSONAL SUBALTERN				
COBRADOR FACTURES	1.001,19	184,75	1.185,94	10,65
TELEFONISTA	1.010,32	183,72	1.194,04	11,23
PORTER	975,80	210,12	1.185,92	9,85
VIGILANT	975,80	210,12	1.185,92	9,85
ORDENANÇA	975,80	210,12	1.185,92	9,85
APRENT	975,80	210,12	1.185,92	

			2026	2027
NACIONAL	NACIONAL	Esmorzar	5,72 €	5,92 €
		Dinar	15,40 €	16,46 €
		Sopar	13,74 €	14,22 €
		Dormir	13,74 €	14,22 €
		Total dia	48,60 €	50,82 €
	Nacional Festiva	Esmorzar	6,12 €	6,33 €
		Dinar	16,45 €	17,54 €
		Sopar	14,71 €	15,22 €
		Dormir	14,71 €	15,22 €
		Total dia	51,99 €	54,31 €
INTERNACIONAL	UNIÓ EUROPEA	Esmorzar	7,09 €	7,34 €
		Dinar	20,13 €	20,83 €
		Sopar	20,13 €	20,83 €
		Dormir	20,13 €	20,83 €
		Total dia	67,48 €	69,83 €
	RESTA PAÏSOS i UK i SUÏSSA**	Esmorzar	8,01 €	8,29 €
		Dinar	22,88 €	23,68 €
		Sopar	22,88 €	23,68 €
		Dormir	22,88 €	23,68 €
		Total dia	76,65 €	79,33 €
PLAÇA			12,53 €	13,49 €

** per els dies d'estada real al país