



RESOLUCIÓ de 2 de setembre de 2025, 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 al període 01/01/2025 a 31/12/2025 (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, subscrit, d'una banda, per la ASETRANS, i de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 31 de juliol de 2025, 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 al període 01-01-2025 a 31-12-2025 (codi de conveni núm. 17000455011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials 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 30 de maig de 2022)  
Anna Maria Mallof 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 (2025).

## Capítol 1. Disposicions generals

Preàmbul: El present Conveni està signat pels sindicats UGT i CCOO, majoritaris 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 prestin 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 el dia 1 de gener del 2025.

#### Article 5. Durada

El conveni té una durada d'1 any, finalitzant el dia 31 de desembre del 2025.

#### 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 2026, 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 d'enguany, 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, compromentent-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 dels sindicats, UGT i CCOO, situats al Passeig Blay núm.1 de Girona.

## Capítol 6. Ocupació i contractació

### Article 15. Ocupació i contractació

La durada màxima dels contractes de treball, prevista a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, per circumstàncies del mercat, acumulació de treballs, etc., malgrat que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, s'estableix en 12 mesos, sent d'aplicació estricta la resta del redactat de l'esmentat article.

El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posada a disposició a través d'Empreses de Treball Temporal, exclosos els contractes d'interinitat, no podran superar, en còmput anual, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, el màxim del 35% del total de treballadors de l'empresa, arrodonint-se cap amunt les fraccions resultants.

### Article 16. Empreses de treball temporal

Article suprimit per la Comissió negociadora del conveni en acta de 28 d'agost de 2025.

### Article 17. 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.

## Capítol 7. Condicions econòmiques



#### Article 18. 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 2025 l'increment salarial pactat, per tots els conceptes salarials i no salarials, serà del 4,7%. Si l'IPC a 31.12.2025 superés el 3%, es produirà una revisió de les taules salarials i no salarials acordades, aplicables a les del 2026 i sense retroactivitat, amb un màxim del 0,3% sobre l'increment per sobre del 3% de l'IPC del 2025.

Tots els increments salarials esmentats es repartiran al 50% entre el Salari Base i el Plus Conveni, és a dir, es sumaran ambdós conceptes salarials i del total resultant, es repartiran els increments al 50% entre els dos conceptes esmentats. Per aquest any 2025, de forma excepcional, no serà d'aplicació aquest article, incrementant-se tots els conceptes salarials i no salarials del conveni en el percentatge acordat del 4,7%.

#### Article 19. 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.

#### Article 20. Complement personal d'antiguitat

Tal i com ja consta acordat en l'anterior conveni, 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 l'anterior conveni, en la data que correspongui.

#### Article 21. 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 22. Plus de perillositat



El personal que transporti productes inflamables o explosius (gasolina, gasoil, gas líquat, petroli, municció, 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.

#### Article 23. Plus conveni

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

#### Article 24. 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 quan 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.

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

#### Article 25. 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 abonem 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 26. 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:

44.673,40.- euros per incapacitat absoluta per a qualsevol tipus de treball.

39.185,02.- euros per mort.

27.988,40.- 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 27. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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.



b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort 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 convisqui amb la persona treballadora a la mateixa adreça i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

c) Un dia 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 arriba 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, però només el pot exercir un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

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 atènyer-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 de la reducció de jornada, que preveuen els apartats 2 i 4, corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 4, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, llevat de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que determini el conveni col·lectiu aplicable, i s'ha de precisar la data en què s'inicia i acaba el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4, 5 i 6 han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert 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.

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 32. 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 33. 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 completa.
- 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 diverses

### Article 34. 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 35. 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 36. Drets sindicals

Els delegats 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.

Els persones treballadores i els seus delegats 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 37. 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. 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 dels treballadors, 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 afectats, 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 38. 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 39. Mesures per promoure la conciliació de la vida familiar

S'aplicarà, íntegrament, la Llei 39/99 o legislació equivalent vigent.

#### Article 40. Mesures per a la igualtat de gènere

S'aplicarà íntegrament la Llei Orgànica 3/2007 en aquesta matèria, o legislació equivalent vigent.

#### Article 41. Mesures contra la violència de gènere

S'aplicarà íntegrament la Llei Orgànica 1/2004, o legislació equivalent vigent.

#### 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 8,33.-



euros 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 2025**

**CATEGORIA**

	SALARI MENSUAL	PLUS CONVENI MENSUAL	TOTAL MENSUAL	HORA EXTRAORDINÀRIA
<b>GRUP I. PERSONAL SUPERIOR/TÈCNIC</b>				
CAP DE SERVEI	2.023,23	243,61	2.266,84	
INSPECTOR PRINCIPAL	1.899,27	235,33	2.134,60	
ENGINYERS I LLICENCIATS	1.899,27	235,33	2.134,60	
ENGINYERS TÈCNICS I AUXILIARS	1.610,05	194,66	1.804,71	
AJUDANTS TÈCNICS SANITARIS	1.144,32	185,02	1.329,34	
<b>GRUP II. PERSONAL ADMINISTRATIU</b>				
CAP DE SECCIÓ	1.589,98	214,73	1.804,71	17,2
CAP DE NEGOCIAT	1.406,15	202,47	1.608,62	15,27
OFICIAL DE 1ª	1.249,55	192,03	1.441,58	13,37
OFICIAL DE 2ª	1.090,43	181,43	1.271,86	11,75
AUXILIAR 1ª + 25 ANYS	987,94	174,59	1.162,53	10,65
AUXILIAR 2ª - 25 ANYS	934,25	173,90	1.108,15	9,66
ASPIRANTS 16-17 ANYS	911,80	196,34	1.108,14	
<b>GRUP III. PERSONAL DE MOVIMENT. PERSONAL D'AGENCIES DE TRANSPORTS</b>				
ENCARREGAT GENERAL	1.406,15	202,47	1.608,62	15,27
ENCARREGAT MAGATZEM	1.277,82	193,91	1.471,73	13,75
CAPATÀS	1.144,74	185,04	1.329,78	12,31
AUX. MAGATZEM BASCULADOR	947,75	160,39	1.108,14	9,95
MOSSO ESPECIALITZAT	922,30	185,84	1.108,14	9,95
MOSSO CÀRR. I DESC. I REPARTIDOR	910,29	197,85	1.108,14	9,57
<b>TRANSPORTS DE MERCADERIES</b>				
CAP DE TRÀFIC DE 1ª	1.372,09	181,76	1.553,85	14,41
CAP DE TRÀFIC DE 2ª	1.249,57	192,03	1.441,60	13,37
CAP DE TRÀFIC DE 3ª	1.195,68	188,44	1.384,12	12,95
CONDUCTOR MECÀNIC	1.149,48	185,36	1.334,84	12,63
CONDUCTOR	1.046,81	178,51	1.225,32	11,44
CONDUCTOR MOTO I FURGONETA	974,93	173,73	1.148,66	10,66
AJUDANT	944,12	171,67	1.115,79	10,66
MOSSO ESPECIALITZAT	922,30	185,84	1.108,14	9,95
CARRETELLER	922,30	185,84	1.108,14	9,95
MOSSO CÀRREGA I DESCÀRREGA I REPARTIDOR	910,29	197,85	1.108,14	9,57
EXPENEDOR, UNTADOR	922,70	185,44	1.108,14	9,95
<b>GRUP IV. PERSONAL DE TALLERS</b>				
CAP DE TALLER	1.589,98	214,73	1.804,71	17,2
SUBCAP O MESTRE DE TALLER	1.406,15	202,47	1.608,62	15,27
ENCARREGAT O CONTRA.	1.300,92	195,45	1.496,37	14,08
ENCARREGAT GENERAL	1.249,57	192,03	1.441,60	13,37
ENCARREGAT MAGATZEM	1.142,01	179,98	1.321,99	12,37
CAP D'EQUIP	1.149,48	185,36	1.334,84	12,63
OFICIAL 1ª	1.110,89	182,79	1.293,68	12,63
OFICIAL 2ª	1.021,13	176,81	1.197,94	11,02
OFICIAL 3ª	969,69	173,37	1.143,06	10,65
MOSSO TALLER ESPECIALISTA	922,30	185,84	1.108,14	9,95
PEÓ ORDINARI	910,29	197,85	1.108,14	9,57
APRENTENTS	911,80	196,34	1.108,14	
<b>GRUP 5. PERSONAL SUBALTERN</b>				
COBRADOR FACTURES	935,52	172,63	1.108,15	9,95
TELEFONISTA	944,05	171,67	1.115,72	10,49
PORTER	911,80	196,34	1.108,14	9,21
VIGILANT	911,80	196,34	1.108,14	9,21
ORDENANÇA	911,80	196,34	1.108,14	9,21
APRENT	911,80	196,34	1.108,14	

		2025	
<b>NACIONAL</b>	NACIONAL	Esmorzar	5,53 €
		Dinar	14,39 €
		Sopar	13,28 €
		Dormir	13,28 €
		<b>Total dia</b>	<b>46,48 €</b>
<b>NACIONAL</b>	Nacional Festiva	Esmorzar	5,92 €
		Dinar	15,41 €
		Sopar	14,23 €
		Dormir	14,23 €
		<b>Total dia</b>	<b>49,79 €</b>
<b>INTERNACIONAL</b>	UNIÓ EUROPEA	Esmorzar	6,86 €
		Dinar	19,47 €
		Sopar	19,47 €
		Dormir	19,47 €
		<b>Total dia</b>	<b>65,27 €</b>
<b>INTERNACIONAL</b>	RESTA PAÏSOS i UK i SUÏSSA**	Esmorzar	7,75 €
		Dinar	22,13 €
		Sopar	22,13 €
		Dormir	22,13 €
		<b>Total dia</b>	<b>74,14 €</b>
<b>P L A Ç A</b>		<b>11,62 €</b>	

\*\* per els dies d'estada real al país