

RESOLUCIÓ d'11 de febrer de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la província de Tarragona, per als anys 2024-2027-(codi de conveni núm. 43001325011994).

Fets

Únic. En data 22.01.2025, el senyor Javier Torres Royo va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la província de Tarragona, subscrit en data 17.01.2025 per les parts negociadores: Federació Empresarial d'Auto Transports de la Província de Tarragona (FEAT), per la part empresarial, i els representants dels sindicats UGT i CCOO de Tarragona.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la província de Tarragona, per als anys 2024-2027, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 11 de febrer de 2025

Maria del Mar Giné Serven  
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la provincia de Tarragona para los años 2024 a 2027.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Federación empresarial de Auto-Transporte de la provincia de Tarragona (FEAT), y de la otra, por los sindicatos Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión

General de Trabajadores de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) de UGT y Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya.

#### Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Tarragona.

#### Artículo 3. Ámbito funcional y personal

Quedan obligadas por el presente Convenio todas las empresas y personas trabajadoras cuya actividad sea el transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres, denomina como auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de las empresas comprendidas en el mismo, afectando tanto a los de carácter fijo como al eventual o interino, que se hallen prestando servicios laborales en la actualidad, así como al que ingrese en aquellas durante su vigencia.

#### Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2024, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial que corresponda, y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2027.

#### Artículo 5. Denuncia

La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes, mediante escrito razonado en el que se indicará bien la rescisión del Convenio, bien, de forma detallada, los puntos objeto de revisión. La denuncia deberá ser notificada a la otra parte con una antelación mínima, a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, de tres meses.

Una vez denunciado el Convenio, y hasta no se logre Acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en defecto de pacto, el contenido normativo.

#### Artículo 6. Prórroga

En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, éste se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de una anualidad, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su consideración práctica, serán consideradas globalmente. En caso de que por Resolución Administrativa o Judicial se considere nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Negociadora al objeto de volverse a negociar su contenido.

#### Artículo 8. Prelación de normas

Lo convenido por las partes en este Convenio regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre empresa y personas trabajadoras en todas las materias comprendidas en su contenido.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicarán las disposiciones legales vigentes que correspondan y el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

#### Artículo 9. Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "*ad personam*".

#### Artículo 10. Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el momento en el que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, lo comunicará necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria del Convenio.

3. Al efecto de notificación a la Comisión Paritaria, esta comunicación se ha de realizar indistintamente en las direcciones que figuran en el artículo 12 del presente Convenio.

4. En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo han de plantear a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 7 días. En caso de persistir el desacuerdo, el asunto se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. De finalizar sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del TLC. La pregunta sometida a arbitraje consistirá en solicitar el pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas, técnicas, organizativas o de producción para inaplicar el Convenio, especificando, de ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la inaplicación, así como los plazos y tiempo para su recuperación.

5. En las empresas en las que se acuerde la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se ha de crear una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes, para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

6. La concurrencia de las causas que justifican esta decisión se deberá acreditar, en caso de persistencia, anualmente ante la Comisión de seguimiento. De no ser así, se producirá la aplicación automática del Convenio.

#### Artículo 11. Subrogación de personas trabajadoras en actividades logísticas

1. Aquellos Operadores Logísticos que tengan por actividad exclusiva la gestión de servicios ajenos, y que por ello tengan en parte o en su totalidad la plantilla asignada a ese fin, mediante un contrato de arrendamiento de servicios escrito y específico con un cliente determinado, y con una vigencia superior a un año, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en el caso de producirse nuevas licitaciones sobre el servicio origen del contrato, la nueva empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión del servicio logístico, adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la del centro o centros de trabajo afectados por la sucesión del servicio, subrogándose en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente siempre que las mencionadas personas trabajadoras hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los seis meses anteriores a la finalización del contrato. Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por excedencia, vacaciones o cualquier otra causa, pasarán a estar adscritos a la empresa entrante siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los seis meses anteriores a la finalización del contrato, computándose a estos efectos el período que haya permanecido en IT, excedencia, vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca la suspensión del contrato de trabajo. De la misma manera quedarán adscritos

a la plantilla de la empresa entrante las personas trabajadoras contratados con contratos de interinidad para sustituir al personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el párrafo anterior y en tanto que su relación laboral se mantenga vigente y con independencia de la antigüedad en el centro.

2. No obstante quedan exentos de tal adscripción:

- a) Aquellos Operadores Logísticos que sean propietarios de activos del centro de trabajo, tales como instalaciones, que no tengan la consideración de simples mejoras o reparaciones sobre las existentes, o maquinaria que por su naturaleza no sea susceptible de traslado a otros centros de trabajo del operador saliente. En estos casos el nuevo licitador deberá cuanto menos mantener las condiciones sociales pactadas con anterioridad entre el operador saliente y la representación de los trabajadores del centro.
- b) El personal que el Operador Logístico considere puede mantener en plantilla en otro centro de trabajo dentro del ámbito geográfico de aplicación del presente convenio.
- c) El personal que por la específica función que realizan, superen en su actividad el límite del centro o centros de trabajo afectados y siempre que la empresa saliente, al momento de la sucesión, mantenga su actividad dentro del sector en otro u otros centros de trabajo.
- d) El personal de la empresa saliente que hayan sido trasladados o desplazados al centro de trabajo afectado dentro de los seis meses anteriores a la fecha prevista para la terminación de la concesión del servicio.

3. Desde el momento en que se tenga notificación formal de la adjudicación del servicio a otra empresa, la empresa saliente pondrá a disposición de los Sindicatos más representativos en el centro de trabajo afectado y en caso de no haber representación legal, a los Sindicatos firmantes del Convenio, la documentación que, referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulta ser la nueva empresa entrante. En el plazo de diez días hábiles desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

La empresa saliente hará entrega a la empresa entrante de la siguiente documentación:

- a) Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- c) Fotocopia de los boletines de TC-2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.
- d) Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:
  - 1) Nombre y apellidos.
  - 2) Número del DNI y letra del NIF.
  - 3) Domicilio de la persona trabajador.
  - 4) Antigüedad en la empresa.
  - 5) Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.
  - 6) Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
  - 7) Percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos.
  - 8) Número de afiliación a la Seguridad Social.
  - 9) Estado civil y número de hijos a su cargo.
  - 10) Calendario de vacaciones especificado por personas trabajadoras y referente al año.
  - 11) Fotocopia del contrato cuando exista.
  - 12) Condiciones "*ad personam*".
  - 13) Situación de disfrute días de Permiso Convenio.
  - 14) Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad.

La empresa saliente extenderá un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada una de las personas trabajadoras al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando la misma al final de dicho documento, e implicando en dicha

firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa. Copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado o en caso de no haber representación legal, a los sindicatos firmantes del Convenio.

4. La empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y los haberes pendientes de abono.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

#### Artículo 12. Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria cuyas funciones serán la vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio.

La Comisión paritaria estará integrada por 6 representantes de las organizaciones sindicales y 6 de las organizaciones empresariales firmantes del Convenio.

En el acto de su constitución la Comisión, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios/secretarias, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Este último será rotativo cada año. Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes. La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá mediante solicitud escrita, de cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio, dirigida al secretario/a y a la otra representación. Dicha solicitud escrita será remitida como mínimo con cinco días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. En caso de conflicto colectivo derivados de huelga, esta Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 48 horas.

La comisión que tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios de cada una de las representaciones, tendrá que reunirse al menos una vez al semestre.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- La vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio
- Emisión de informes o dictámenes no vinculantes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos.
- Velar por evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran las personas trabajadoras, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y especialmente conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictos colectivos que le sometan las partes. En estos casos, la Comisión podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. La asociación de empresarios de transporte y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia de este Convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de forma prioritaria ante la Comisión, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el derecho a huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme el artículo

41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.

- Registro y control de los acuerdos conseguidos en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos tendrán que recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma.
- En conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con objeto de proceder a la extensión del Convenio colectivo.
- Cuántas otras funciones se deriven de aquello que se ha estipulado en este acuerdo.
- Elaborar anualmente un documento que analice las medidas legales, que promuevan la contratación indefinida, vigentes en cada momento.

El domicilio de la comisión queda constituido a todos los efectos en las sedes de cada una de las organizaciones firmantes de modo rotativo y por cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

- Años 2024 y 2027: Sede de la FEAT, calle Jaume I, nº 29, entlo. 2 y 3 de 43005 Tarragona.
- Año 2025: Sede de la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya, calle August, nº 48, 2º de 43003 Tarragona.
- Año 2026: Sede de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) de UGT, calle Ixart, núm. 11, 3ª planta de 43003 Tarragona.

#### Artículo 13. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de tal Tribunal.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquier de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en esta materia.

## Capítulo II. Productividad/Organización del Trabajo

#### Artículo 14. Productividad

Ambas partes convienen que la productividad tanto la del personal como la de los factores que intervienen en la empresa, constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de la vida.

En consecuencia, son facultades de la empresa:

- a) La determinación y exigencia de rendimientos normales.
- b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigido.
- c) La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos

extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados publicados por la empresa, de los que se dará previo conocimiento a los interesados.

d) Exigir la atención, vigilancia y limpieza de vehículos, útiles, maquinaria, etc., al personal que competa.

e) La movilidad, redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización de la producción.

f) El mantenimiento de la organización del trabajo de los casos de disconformidad de los trabajadores en espera de la resolución de la Delegación de Trabajo.

g) La adaptación de normas de actividad y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método operativo, vehículos, maquinaria, utillaje, etc.

#### Artículo 15. Formación Continua.

Para las Organizaciones firmantes es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el sector, tanto en los procesos productivos como organizativos.

La formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de las personas trabajadoras, también en el lugar de trabajo.

Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideran fundamental potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas.

Para tal fin se crea una Comisión de Formación, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación empresarial y 4 de la representación de las personas trabajadoras.

La Comisión de Formación de la provincia de Tarragona tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva.
- Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.
- Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.
- Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.
- Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

### Capítulo III. Jornada de trabajo, Vacaciones y Licencias

#### Artículo 16. Jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo anual durante la vigencia del presente convenio es de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, todas ellas con una proyección semanal de 40 horas de trabajo efectivo, respetándose las mejores condiciones de los trabajadores sobre el reparto de la jornada antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 17. Control de Horas Extraordinarias

A efectos que por parte del Comité de empresa o Delegados de personal, pueda efectuarse un control y vigilancia de los topes de horas extras a realizar según la Ley, las empresas harán puntual entrega con carácter mensual de los boletines de cotización RLC y RNT (antiguos TC1 y TC2). Asimismo, entregará a petición de la Representación Legal de los Trabajadores los registros horarios de las personas trabajadoras.

#### Artículo 18. Tiempo de liquidación

La liquidación se efectuará dentro de la jornada laboral, y si se realiza fuera de la jornada se computará como horas extraordinarias.

#### Artículo 19. Vacaciones

1. Los productores disfrutarán a salario real de una vacación de veintitrés días laborables, que no experimentarán variación. Se procurará que el disfrute de vacaciones anuales se realice entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de cada año. En caso de que estas se disfrutasen fuera de este período (en contra de la voluntad del productor), se negociará una compensación.

2. Con respecto al fraccionamiento de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

#### Artículo 20. Licencias

1. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Tres días por el fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado en dos días

b) El permiso regulado en el artículo 37.3 letra b) del Estatuto de los Trabajadores se podrá iniciar mientras dure el hecho causante, no siendo necesario que sean consecutivos, y no se prolongará más allá de éste.

c) En el caso de nacimiento de un hijo 4 días. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo sería de cinco días.

d) Se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a médicos (tanto del sistema público de Seguridad Social como privados), siempre que se preavise con antelación suficiente y se justifique posteriormente la asistencia y tiempo de asistencia aportando el correspondiente justificante médico, y siempre supeditado a que el horario del trabajador sea totalmente coincidente con las horas de consulta.

No se tendrá derecho a este permiso retribuido cuando las visitas médicas en el sector privado tengan relación con operaciones estéticas o nutricionales no relacionadas con la salud.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y temporal.

2. Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido y no recuperable para asuntos personales, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima de 48 horas. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

### Capítulo IV. Retribuciones

#### Artículo 21. Retribuciones.

Durante la vigencia de este Convenio, serán de aplicación la tabla salarial que figura en el Anexo y que comprenden el salario base, plus convenio y plus transporte.

#### Artículo 22. Antigüedad.

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un cinco por ciento del salario base a los dos años, un diez por ciento a los cuatro años, un veinte por ciento

a los nueve años, un treinta por ciento a los catorce años y un cuarenta por ciento a los diecinueve o más años de servicios computables.

Las personas trabajadoras que en fecha 1 de enero de 2017 estuvieran percibiendo en concepto de antigüedad una cantidad superior, o la tuvieran reconocida en función de la Disposición Transitoria Segunda, a la resultante de aplicar el párrafo anterior, se le aplicará la nueva regulación y la diferencia a su favor les será abonada separadamente en concepto de “antigüedad consolidada”, concepto que no será compensable ni absorbible, y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

#### Artículo 23. Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad

1. El personal que conduzca vehículos cuyas cargas estén legalmente clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, tendrán derecho al percibo de los siguientes pluses: por peligrosidad 13%, por penosidad 13% y por tóxicos 6%, calculados sobre Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad. En ningún caso se podrán percibir más de dos pluses conjuntamente.

2. Las horas que inviertan los/as mecánicos/as y el personal de taller en trabajos penosos tendrán un suplemento del 13% para compensar el desgaste de útiles y herramientas y prendas de trabajo que aportan.

3. Con la consideración de complemento de puesto de trabajo, el personal (excluidos los conductores) que realice habitualmente manipulación de mercancías clasificadas como peligrosas de acuerdo con el ADR, percibirá, proporcionalmente al tiempo que realice dichos trabajos, un plus consistente en el 13% del salario base, plus convenio y antigüedad.

El personal deberá recibir una formación, adaptada a sus tareas y a sus responsabilidades, que deberá tener como objeto sensibilizar sobre los procedimientos a seguir para la manipulación en condiciones de seguridad y los procedimientos de emergencia, de acuerdo con lo establecido en el ADR.

#### Artículo 23bis. Complemento puesto de trabajo

Son complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Mediante el complemento de puesto de trabajo que se acuerde colectivamente en el ámbito de la empresa, además de las obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 16.4 y 16.5, recogidas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas.

A título meramente indicativo, se relacionan en el artículo 16.6 del citado II Acuerdo general y además se aplicará a los conductores-as/manipuladores-as de grúas móvil auto propulsadas, de Mega-trayler y Duo-trayler.

De establecerse este complemento, será compensado y absorbido por otros de naturaleza similar que vinieran compensando dichas tareas y ya estuvieran abonando las empresas a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

#### Artículo 24. Quebranto de moneda

En concepto de quebranto de moneda, los/as cajeros/as y cobradores/as, y en general todo el personal que realice funciones análogas, percibirá mensualmente una cantidad equivalente al 75% de un día de salario compuesto por: Salario Base, Antigüedad y Plus

Convenio. En el mismo concepto los/as cobradores/as de facturas y los/as taquilleros/as percibirán el 0,55 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 1,81 euros.

#### Artículo 25. Plus de Idiomas

La persona trabajadora que por necesidades del servicio preste o ejercite sus conocimientos de algún idioma extranjero, percibirá una gratificación mensual de 73,60 euros, siempre y cuando el trabajador tenga la suficiente y correspondiente titulación y haya sido contratado con esta condición.

#### Artículo 26. Plus de Nocturnidad

Los servicios que se presten entre las veintidós horas y las seis horas, independientemente del número de ellas, se remunerarán con el incremento de un plus sobre Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio en cuantía del 25%.

El valor del complemento del plus de nocturnidad per cada hora trabajada en horario nocturno será el resultado de la siguiente fórmula:

$$[(\text{salario base} + \text{antigüedad} + \text{plus convenio}) \times 15 / \text{horas anuales del convenio}] \times 25\% = \text{valor del plus}$$

#### Artículo 27. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias para las distintas categorías profesionales se abonarán a razón de las cantidades fijadas en el Anexo 1 del presente Convenio, salvo que se compensen por tiempos de descanso equivalentes, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

#### Artículo 28. Trabajos en días festivos y de descanso semanal

El importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal se abonará tal y como establece la normativa vigente. Las personas trabajadoras que preste servicio en su día de fiesta semanal, con independencia de su duración real, se entenderá que éste no será inferior a 4 horas.

#### Artículo 29. Festividad de Nochebuena y Nochevieja

Las personas trabajadoras que el día 24 y/o 31 de diciembre trabajen desde las veintidós horas a las seis de la mañana del día siguiente, percibirá el salario establecido en el artículo 28.

#### Artículo 30. Pagas extraordinarias

1. Se establecen tres pagas extraordinarias anuales (marzo, junio y diciembre) que consistirán en el abono de 30 días de Salario Base más Antigüedad o complemento de vinculación, Plus Convenio y Plus Transporte, que se abonarán los días 20 de dichos meses.

#### Artículo 31. Dietas.

1. El importe de las dietas a que tenga derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o del servicio, será igual para todas las categorías profesionales y en función de las siguientes cuantías:

Viajes Nacionales: desayuno 4,99 €, comida 15,14 €, cena 15,14 €, pernoctación 11,28 €, dieta completa 46,55 €.

Dietas Internacionales: 79,62 € diarios, que empezarán a devengarse una vez atravesada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio nacional. En caso excepcional de gasto superior al importe de dicha dieta, previa presentación de justificantes se abonará la diferencia.

La empresa completará contra justificantes, el exceso que, como consecuencia de efectuarse el transporte por autopista, en lo supuesto de mercancías peligrosas, devenguen los/as conductores/as por dietas.

A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual de la persona trabajadora, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida de la persona trabajadora de su centro de trabajo - *entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo* - hasta la llegada al mismo. Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue a la persona trabajadora a comer cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las veinte horas y la llegada después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

## Capítulo V Beneficios Sociales

### Artículo 32. Complementos a las prestaciones por Incapacidad Temporal.

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), las empresas abonarán un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social a que tiene derecho la persona trabajadora en la cuantía de la diferencia entre la prestación y la media de la base de cotización por contingencia profesionales de los seis meses anteriores al hecho causante.

2. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) que hayan requerido una hospitalización y/o intervención quirúrgica, las empresas abonarán un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social a que tiene derecho la persona trabajadora consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario convenio. La duración máxima de este complemento será de 12 meses.

3. En el caso que se produzca variación en el régimen jurídico de las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de Incapacidad Temporal, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas del presente complemento a través de la Comisión paritaria.

### Artículo 33. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de tener contratado un seguro de accidentes que cubra el fallecimiento, la incapacidad permanente total y la incapacidad permanente absoluta para todas las personas trabajadoras, ateniéndose a las normas vigentes. En los tres supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y su cuantía será de 39.780,48 euros para el fallecimiento, 50.446,36 euros para la incapacidad permanente absoluta y de 15.105,72 euros para la incapacidad permanente total.

Dichas cantidades las cobrarán las personas beneficiarias de las víctimas o personas accidentadas, según las normas de la Seguridad Social, salvo designación expresa por la persona interesada de las personas beneficiarias.

Las empresas presentarán la correspondiente póliza a petición de las personas trabajadoras en un plazo de 30 días a partir de la publicación oficial del Convenio.

#### Artículo 34. Socorro Especial de Defunción

1. Las empresas abonarán dos mensualidades de Salario Base, Plus Convenio y Plus Transporte al cónyuge o hijos menores del productor que fallezcan estando en activo cualquiera que sea la causa. Esta ayuda también podrá ser abonada en los supuestos de parejas de hecho, previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial.

2. Cuando se produzca el fallecimiento de una persona trabajadora fuera de plaza, por causas relacionadas con la actividad laboral, la empresa se hará cargo del desplazamiento de una persona allegada desde su domicilio hasta el lugar del deceso. Asimismo, las empresas realizarán, en su caso, las gestiones necesarias para el traslado de la persona fallecida desde cualquier país.

#### Artículo 35. Premio de fidelidad

Al personal que llevando diez años al servicio de la empresa cause baja voluntaria entre los 60 y 64 años de edad percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

5.691,41 euros si causa baja voluntaria a los 60 años.

4.855,87 euros si causa baja voluntaria a los 61 años.

4.153,53 euros si causa baja voluntaria a los 62 años.

2.530,86 euros si causa baja voluntaria a los 63 años.

1.307,81 euros si causa baja voluntaria a los 64 años.

Se extingue este derecho a los noventa días posteriores desde el cumplimiento de cada edad correspondiente.

#### Artículo 36. Jubilación

1. Jubilación anticipada. Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos, con las condiciones y los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Con el propósito de fomentar la colocación las personas trabajadoras en situación de desempleo, y como medida de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas, cuando se cumplan los requisitos legales en cada momento de la legislación vigente, y siempre que los puestos de trabajo no se vayan a amortizar, las empresas deben atender la petición de las personas trabajadoras que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial. Será requisito necesario para la concesión que entre empresa y la persona trabajadora se llegue a un acuerdo escrito previo sobre el porcentaje y distribución de la jornada.

#### Artículo 37. Retirada del Carnet de Conducir

1. Durante el período de vigencia de este Convenio, en caso de que a un conductor/a le sea retirado el carnet de conducir por la Autoridad Judicial o Administrativa competente, y por tiempo no superior a trece meses, y siempre que esta retirada de carnet lo sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, según registro del competente en materia de Tráfico, percibirá mensualmente la cantidad correspondiente al salario mensual según su categoría de conductor establecido en las Tablas del Convenio (salario base, plus convenio y plus transporte). Si fuera acoplado a otro trabajo digno en alguno de los servicios de que disponga la empresa cobrará a razón del Salario Base, Plus Convenio, Plus Transporte y Antigüedad si la hubiera, salvo que dicha retirada de carnet sea motivada por ingestión de drogas o alcohol.

Los conductores/as dedicados al transporte de materias peligrosas, gozarán de una protección equivalente a la anterior, pero con una duración de hasta dos años y un mes.

2. En el supuesto de la pérdida de vigencia del permiso de conducir como consecuencia de la pérdida de los puntos, el conductor/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo desde que la Administración declare la pérdida de vigencia del permiso hasta la obtención del nuevo, y en todo por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a trece meses, que no computará a efectos de antigüedad. Excepto las particularidades recogidas en este artículo, en cuanto al régimen y efectos de la excedencia se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 38. Tarjeta del Tacógrafo digital

Las empresas abonarán la tasa para la obtención y renovación de la tarjeta de tacógrafo digital a aquellos conductores/as que, a la entrada en vigor del convenio para los años 2024 a 2027, tuvieran un contrato laboral de carácter indefinido.

Si la persona trabajadora causara baja en la empresa antes de la fecha de caducidad de la tarjeta, la empresa sólo tendrá la obligación de abonar la parte proporcional por el período en que la persona trabajadora ha estado dada de alta.

#### Artículo 39. Multas y Sanciones

Las empresas serán responsables de las sanciones y multas que se impongan a los conductores/as por parte de las autoridades, cuando éstas sean imputables a las mismas.

El conductor/a viene obligado, cuando le sea comunicado personalmente, a entregar el Boletín de Denuncia a la empresa con la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

### Capítulo VI. Contratación eventual

#### Artículo 40. Contratación

1. Las personas trabajadoras tendrán la consideración de contratados de forma indefinida o temporal, de acuerdo con los tipos de contratación legalmente establecidos. La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por circunstancias de la producción, no podrá ser superior a 9 meses.

#### Artículo 41. Contratos formativos

Los contratos formativos podrán concertarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 42. Período de prueba

La duración del período de prueba establecido en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de 3 meses para el personal técnico y titulado, y de dos meses para las personas trabajadoras no cualificados.

### Capítulo VII. Seguridad e Higiene

#### Artículo 43. Prevención de Riesgos Laborales

La Comisión Paritaria, queda mandatada para entender de la prevención de riesgos laborales e higiene en todas las empresas, debiendo, por tanto, los Comités de empresa constituidos someter también estos planteamientos a la misma.

#### Artículo 44. Ropa de Trabajo

Las empresas harán efectiva a las personas trabajadoras la siguiente ropa de trabajo:

- Personal de movimiento: Dos pantalones y dos camisas, polos manga corta o camiseta en verano.
- Dos pantalones y dos camisas o polos de manga larga, dos chaquetas o dos monos y dos jerséis.
- Un anorak cada dos años.
- Personal de taller y engrase: Tres monos o tres chaquetillas y tres pantalones y dos jerséis. Siempre que el calzado deba reunir unas características concretas a su actividad la empresa entregará uno cada vez que sea necesario por deterioro.
- Personal administrativo: anualmente dos saharianas con distintivos.
- Personal que trabaje en intemperie: se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.
- Ropa ignífuga: al personal que requiera ropa ignífuga, antiestática o de protección de ácidos o corrosivos, se le dotará de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno cada temporada, y un anorak de las mismas características cada dos años. Si esta equipación se entrega como uniforme habitual, a este personal no se le entregará la anterior ropa de trabajo.

La ropa de verano se entregará dentro del primer trimestre y la de invierno dentro del tercer trimestre.

## Capítulo VIII. Relaciones Sindicales

### Artículo 45. Derechos Sindicales

Los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa, dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de su representatividad, hasta un máximo de cuarenta horas mensuales, previa comunicación a la empresa. Las horas sindicales, podrán ser acumuladas en una sola persona en aquellos casos que así lo acuerden con la empresa.

Igualmente, las personas trabajadoras dispondrán de las facilidades necesarias para celebrar Asambleas, dentro de la jornada laboral, reconociéndoseles a estos efectos, una hora mensual de Asamblea con un máximo de seis horas anuales, debiendo preavisar a la empresa con veinticuatro horas de antelación como mínimo, previa convocatoria del Comité de empresa o Delegados de personal, quienes las presidirán siendo responsables del normal desarrollo de las mismas.

### Artículo 46. Canon de Negociación

Ambas partes acuerdan que el canon de negociación a que se refiere el art. 11 de la L.O.L.S., sea de 31,75 euros como gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Dicho importe se abonará de una sola vez, ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos Sindicatos designen a tales efectos.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del Convenio en el D.O.G.C., las personas trabajadoras que no deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el apartado 1º del presente artículo, deberán manifestarlo voluntariamente y por escrito, a la Dirección de las empresas.

## Capítulo IX. Políticas de Igualdad

### Artículo 47. Promoción de la igualdad

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

2. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### Artículo 48. Planes de igualdad

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y todas aquellas que indique la LOIEMH en cada momento, deben elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad.

#### Disposición Adicional Primera

A las personas que manipulen grúas se les equipará retributivamente con la percepción del conductor/a mecánico/a del grupo tercero.

#### Disposición Transitoria Primera

##### 1. Incremento económico para el año 2025.

Para el año 2025, el incremento económico de todos los conceptos económicos recogidos en el texto del convenio se establece en el IPC de Catalunya en fecha 31/12/2024 más un 1,5 punto, con efectos del 01/01/2025.

La tabla salarial del año 2025 se adjunta como anexo nº 1.

##### 2. Incremento económico para el año 2026.

Para el año 2026, el incremento económico de todos los conceptos económicos recogidos en el texto del convenio se establece en el IPC de Catalunya en fecha 31/12/2025 más un 1 punto, con efectos del 01/01/2026.

##### 3. Incremento económico para el año 2027.

Para el año 2027, el incremento económico de todos los conceptos económicos recogidos en el texto del convenio se establece en el IPC de Catalunya en fecha 31/12/2026 más un 1 punto, con efectos del 01/01/2027.

#### Disposición Transitoria Segunda

1. Si en fecha 1/01/2017 la persona trabajadora tiene una antigüedad de 19 años completos, su complemento por antigüedad será del 40%; a partir de los 19 años un 0,17% adicional por mes completo hasta como máximo el siguiente quinquenio de antigüedad (máximo del 50%). Este complemento de "antigüedad consolidada" se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

A modo de ejemplo, a una persona trabajadora que el 1 de enero de 2017 tuviera una antigüedad de 20 años y tres meses, se le abonaría:

- Antigüedad: complemento del 40% del salario base
- Antigüedad consolidada: por esos 15 meses, le correspondería una cuantía equivalente al 2,55% (15 meses x 0,17%/mes) del salario base de su categoría vigente en el año 2017. Este complemento no será compensable ni absorbible y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

2. Si en fecha 1/01/2017 la persona trabajadora tiene una antigüedad de 24 años completos su complemento por antigüedad será del 50%; a partir de los 24 años un 0,17%/mes hasta como máximo el siguiente quinquenio de antigüedad (máximo del 60%). A modo de ejemplo, a una persona trabajadora que el 1 de enero de 2017 tuviera una antigüedad de 26 años y un mes, se le abonaría:

- Antigüedad: complemento del 40% del salario base
- Antigüedad consolidada: por esos 25 meses, le correspondería una cuantía equivalente al 10% del cuarto quinquenio al que se añadirá un 0,17% (1 mes x 0,17%/mes) del salario base de su categoría vigente en el año 2017. Este complemento no será compensable ni absorbible y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

3. Si en fecha 1/01/2017 la persona trabajadora ya tiene una antigüedad de 29 años completos, su complemento por antigüedad será del 40%; y el 20% restante se incluirá en el complemento “antigüedad consolidada”. A modo de ejemplo, a una persona trabajadora que el 1 de enero de 2017 tuviera una antigüedad de 29 años o superior, se le abonaría:

- Antigüedad: complemento del 40% del salario base
- Antigüedad consolidada: una cuantía equivalente al 20% por el cuarto y quinto quinquenio del salario base de su categoría vigente en el año 2017. Este complemento no será compensable ni absorbible, y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base

4. Las cantidades del complemento “antigüedad consolidada” quedan consolidadas a fecha 01/01/2017 para el personal que tenía derecho.

#### Disposición Transitoria Tercera

1. Ambas partes acuerdan la creación de las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Comisión para el estudio del artículo 11 sobre productividad.
- Comisión para el estudio de planes de pensiones sectoriales.
- Comisión para el estudio de la contratación, en especial, valorar la posibilidad de realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. En el plazo de seis meses desde la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, esta comisión de trabajo informará a la comisión negociadora del resultado.
- Comisión para estudiar el impacto en el absentismo de la modificación del artículo 19 g) y 31.2, que se reunirá una vez al año.
- Comisión para negociar los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. En el plazo de 1 año desde la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, esta comisión de trabajo informará a la comisión negociadora del resultado.

2. Las Comisiones descritas anteriormente tendrán, cada una de ellas, una composición de 8 miembros, 4 de la representación empresarial y 4 de la representación de los trabajadores.

3. Los acuerdos de dichas comisiones se incluirán en el redactado del Convenio.

#### Disposición Transitoria Cuarta

El presente convenio ha modificado la estructura de la tabla salarial vigente hasta el 31/12/2023 para adaptarla a los grupos y las categorías profesionales recogidas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera. En el caso que alguna categoría profesional vigente hasta 31/12/2023 no estuviera recogida en las actuales tablas salariales, la Comisión paritaria queda facultada para resolver la incidencia.

Taula salarial 2025

Categories professionals	Salari Base	P. Conveni	P. T.	Total	Hora Extra
Grup 1r: Personal Superior I Tècnic					
Cap de servei	1.349,86	729,86	96,13	2.175,85	18,38
Enginyers/res i llicenciats/des	1.261,44	679,10	96,13	2.036,68	17,20
Cap de taller	1.149,52	617,87	96,13	1.863,52	15,74
Cap de secció	1.096,09	587,94	96,13	1.780,16	15,04
Enginyers/res tècnics i aux. titulats/des	1.058,89	567,98	96,13	1.723,00	14,55
Cap de negociat	1.054,65	564,43	96,13	1.715,21	14,49
Encarregat/da general	1.039,78	558,72	96,13	1.694,63	14,31
Cap de trànsit de primera	1.039,78	558,72	96,13	1.694,63	14,31
Encarregat/da contramestre	1.030,48	549,93	96,13	1.676,54	14,16
Cap de trànsit de segona	999,69	534,08	96,13	1.629,90	13,77
Inspector/a visitador/a empreses mudances	999,68	534,08	96,13	1.629,89	13,77
Cap de trànsit de tercera	972,76	518,95	96,13	1.587,84	13,41
ATS	955,58	509,99	96,13	1.561,71	13,19
Grup 2n: Personal Administratiu					
Oficial de 1a	991,24	530,93	96,13	1.618,29	13,67
Oficial de 2a	954,57	509,84	96,13	1.560,54	13,18
Aux. administratiu/va	921,94	477,30	96,13	1.495,36	12,63
Telefonista	921,35	470,42	96,13	1.487,90	12,57
Aspirants/tes 16 i 17 anys	657,00	350,41	96,13	1.103,54	***
Grup 3r: Personal De Moviment					
Conductor/a mecànic/a	979,30	523,58	96,13	1.599,01	13,51
Encarregat/da de magatzem	982,52	525,21	96,13	1.603,86	13,55
Conductor/a	954,57	509,84	96,13	1.560,54	13,18
Cap d'equip	993,88	516,57	96,13	1.606,58	13,57
Conductor/a de motocicla i furgoneta	929,82	496,58	96,13	1.522,53	12,86
Mosso/a especialitzat-"carretillero"	929,82	496,58	96,13	1.522,53	12,86
Capitonista	925,57	494,35	96,13	1.516,06	12,80
Mosso/a especialitzat	922,54	484,18	96,13	1.502,85	12,69

Aux. magatzem i bàscula	922,48	475,93	96,13	1.494,54	12,62
Mosso/a de càrrega i descàrrega, repartidor/a	920,00	456,43	96,13	1.472,56	12,44
Grup 4t: Personal De Serveis Auxiliars					
Cap d'equip	980,34	523,32	96,13	1.599,78	13,51
Oficial de 1a	963,12	514,33	96,13	1.573,58	13,29
Oficial de 2a	947,19	506,95	96,13	1.550,27	13,09
Oficial de 3a	925,57	494,33	96,13	1.516,03	12,80
Peó (Untador/a)	919,64	493,50	96,13	1.509,27	12,75
Vigilant/ta	924,13	478,83	96,13	1.499,09	12,66
Mosso/a de taller	922,06	478,71	96,13	1.496,90	12,64
Ordenança (Cobrador/a de factures)	921,97	477,30	96,13	1.495,39	12,63
Netejador/a	912,14	369,10	96,13	1.377,37	11,63
Aprenent 1r any	715,56	377,72	96,13	1.189,41	***
Aprenent 2n any	733,55	379,90	96,13	1.209,58	***

Salari base: en euros/mes

P. Conveni: plus de conveni en euros/mes

P.T.: plus de transport en euros/mes