

RESOLUCIÓ de 20 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de viatgers per carretera de la província de Tarragona per l'any 2025 (codi de conveni núm. 43001315011994).

Fets

Únic. En data 29 de gener de 2026, un representant de la comissió negociadora va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de viatgers per carretera de la província de Tarragona, per l'any 2025, subscrit el dia 26 de gener de 2026, per la part empresarial, pels representants de la Federació Empresarial d'Auto-Transports de la província de Tarragona (FEAT) i, per part de les persones treballadores, pels representants dels sindicats Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya, la Federació Estatal de Serveis per a la Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) d'UGT, STR i USOC. arNo obstant això, el dia 27 de febrer de 2026, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 9 de març de 2026 i presentada de nou al REGCON, 10 de març de 2026.

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 viatgers per carretera de la província de Tarragona per l'any 2025 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, amb funcionament a través de mitjans electrònics, 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, 20 de març de 2026

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

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector del Transport de viatgers per carretera de la província de Tarragona per l'any 2025

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una banda, la Federació Empresarial d'Auto-Transports de la província de Tarragona (FEAT), i de l'altra, pels sindicats Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya, la Federació Estatal de Serveis per a la Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) d'UGT, STR i USOC.

Article 2. Àmbit territorial

Les normes d'aquest Conveni s'han d'aplicar a tota la província de Tarragona.

Article 3. Àmbit funcional

Aquest Conveni és d'aplicació a totes les empreses del transport de viatgers per carretera que presten els seus serveis de transport regular permanent d'ús general (també denominats serveis regulars lineals i de zona), tant si són urbans com interurbans, regulars temporals, regulars d'ús especial (també denominats serveis discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari), discrecionals (discrecionals consolidats i de cobrament individual) i turístics.

El Conveni afecta la totalitat del personal de les empreses compreses per aquest Conveni, i afecta tant als treballadors i les treballadores fixos com els eventuals o interins que actualment prestin serveis laborals, com també els i les que ingressin en aquestes empreses durant la vigència del Conveni.

Article 4. Àmbit personal

El Conveni és d'aplicació a tots els/les treballadors/treballadores i empreses inclosos en l'àmbit funcional i territorial d'aquest Conveni, amb independència de sigui quina sigui la modalitat de contracte de treball, amb l'única excepció als treballadors i les treballadores vinculats per una relació laboral de caràcter especial als que fa referència l'article 2 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.

Article 5. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, l'1 de gener de 2025, independentment de la data en què es publiqui en el Diari Oficial corresponent, i la seva durada és fins al 31 de desembre de 2025.

Article 6. Denúncia

La denúncia per a la rescissió o la revisió d'aquest Conveni la pot formular qualsevol de les parts, mitjançant un escrit raonat en què s'ha d'indicar o bé la rescissió del Conveni, o bé, de forma detallada, els punts objecte de la revisió.

La denúncia ha d'ésser notificada a l'altra part amb una antelació mínima de 3 mesos a la data del seu venciment inicial o la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Una vegada denunciat el Conveni, i mentre no s'assoleixi l'acord exprés, perden vigència les seves clàusules obligacionals.

Un cop denunciat el Conveni, en defecte de pacte, s'ha de mantenir en vigor el seu contingut normatiu.

Article 7. Pròrroga

En cas que cap de les parts legitimades denunciï aquest Conveni en el termini fixat per a això, aquest s'ha d'entendre tàcitament prorrogat per períodes d'una anualitat, sense cap modificació del seus conceptes, mòduls i retribucions.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva consideració pràctica, s'han de considerar globalment.

En cas que per resolució administrativa o judicial algun dels pactes d'aquest Conveni sigui considerat nul o sigui modificat, el Conveni perd, sense cap excepció, la seva eficàcia, i si s'escau la constitució, de nou, de la Comissió deliberant a fi de tornar-se a negociar el contingut.

Article 9. Prelació de normes

Allò convingut per les parts d'aquest Conveni regula amb caràcter preferent i prioritari les relacions entre l'empresa i els/les treballadors/treballadores en totes les matèries compreses en el seu contingut.

En tot allò que no preveu aquest Conveni s'han d'aplicar les disposicions legals vigents que corresponguin.

Article 10. Garantia personal

Cal respectar les situacions personals que superin les del Conveni amb caràcter global i còmput anual, i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Article 11. Inaplicació de les condicions de treball

A l'empara del que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors es pacta expressament que aquelles empreses que, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció pretenguin despenjar-se de l'aplicació del conveni amb la inaplicació del sistema de remuneració i quantia salarial, o de qualsevol altra matèria contemplada pel citat precepte 82.3 de l'ET, que les mateixes hauran d'iniciar el corresponent període de consultes seguint els tràmits i procediment fixat en el citat precepte aportant la documentació necessària per tal de comprovar l'objectivitat de l'actuació empresarial, que serà almenys la mateixa que la requerida per als supòsits d'acomiadaments col·lectius.

De no produir-se acord qualsevol de les parts podrà acudir a la Comissió Paritària del Conveni, que mediarà entre les parts seguint el que estableixen les funcions d'aquesta Comissió, la qual disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància fos plantejada .

Els representants legals dels treballadors, així com els representants sindicals, estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què han tingut accés com a conseqüència del que estableix aquest article, observant, per tant, respecte de tot això, el degut sigil professional .

En tot cas i en allò no previst expressament en aquest article regirà el que disposa l'article 82.3 i concordants del vigent Estatut dels Treballadors.

Article 12. Comissió Paritària

1. La comissió és composta per sis vocals treballadors/treballadores i sis vocals empresaris, tots ells de l'activitat, escollits per les seves representacions respectives d'entre els que han participat en les deliberacions d'aquest Conveni. A les reunions poden assistir els assessors de les representacions respectives, els quals tenen veu però no vot.

2. La Comissió es reunirà, prèvia convocatòria de qualsevol dels components, mitjançant comunicació fefaent (carta certificada, fax o un altre mitjà acreditatiu de la mateixa), almenys amb deu dies hàbils d'antelació a la celebració de la reunió. A la comunicació s'acompanyarà escrit on es plantegi de forma clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació.

3. Perquè les reunions siguin vàlides, prèvia convocatòria, hauran d'assistir a les mateixes un nombre del 50% de membres per cadascuna de les representacions .

4. La Comissió Paritària prendrà els acords per majoria simple de vots de cadascuna de les representacions.

5. Són funcions de la Comissió Paritària les següents :

- a) Interpretació de la totalitat dels articles d'aquest Conveni.
- b) Celebració de conciliació preceptiva en la interposició de conflictes col·lectius que suposi la interpretació de les normes del present Conveni.
- c) Seguiment de l'aplicació del que s'ha pactat. Els sindicats i les associacions empresarials podran presentar denúncia davant la Comissió Paritària informant d'incompliments realitzats per empreses o sindicats, acordant les accions a prendre.
- d) Les funcions previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors relatives al procediment d'inaplicació en les empreses de les condicions de treball previstes en aquest conveni.

6. La comunicació a la Comissió Paritària del Conveni, s'haurà de fer a les següents adreces:

FEAT: c. Jaume I, 29, entresol, 2 i 3, de Tarragona

CCOO: c. August, 48, de Tarragona

UGT: c. Ixart, 4, 3r, de Tarragona.

Article 13. Subrogació

El que es preveu en el present article és aplicable als serveis de transport regular permanent d'ús general, urbà o interurbà, de viatgers per carretera amb vehicles de tracció mecànica de més de 9 places inclosa la de conductor, prestats en règim de concessió administrativa o per qualsevol de les fórmules de gestió indirecta de serveis públics regulats en la Llei de Contractes del Sector Públic (empreses, ens i organismes públics). També serà aplicable als serveis de transport regular d'ús especial (també denominats discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari), tot això amb independència que l'empresa que presti o hagi de prestar aquest tipus de serveis es dediqui a una altra activitat de transport, serveis o indústria. S'inclou, expressament, els treballadors amb la categoria d'acompanyants.

El que es preveu en aquest article no serà aplicable en els casos en què l'empresa sortint tingui el caràcter d'Administració Pública, Estatal, Autonòmica, Comarcal, Local o Institucional, ni quan es tracti d'empreses, ens o organismes públics dependents de qualsevol de les administracions abans citades, excepte que les seves relacions laborals estiguin regulades per convenis col·lectius territorials i/o autonòmics de l'àmbit funcional d'apartat 1 d'aquest Conveni.

El present article té com a finalitat regular la situació dels contractes de treball dels treballadors d'empreses concessionàries/prestatàries sortints, adscrites a aquest tipus de transports de viatgers que finalitzin pel transcurs del seu termini d'atorgament o per qualsevol altra causa, i sigui objecte d'un nou procediment de selecció d'un nou prestatari del servei (empresa entrant). El que es regula en el present article serà aplicable, igualment, en els supòsits en els quals el servei de transport objecte de licitació sigui reordenat, unificat, modificat o que se li doni una altra denominació per part de l'Administració titular.

A l'efecte del present article:

1. En els serveis de transport regular permanent d'ús general, urbà i interurbà, es considera conductor adscrit a tot el que realitzi el seu treball de forma habitual en les rutes del servei regular permanent d'ús general, urbà i interurbà afectat. No perd aquesta consideració el conductor que puntualment pugui prestar serveis de transport diferent a aquells als quals es trobi adscrit, sempre que en termes de jornada anual, aquests últims serveis no superin el 20% de la jornada màxima ordinària prevista en el Conveni d'aplicació, pel període avaluat, contemplada en proporció en els casos de contractes a temps parcial, en els últims sis mesos efectivament treballats immediatament anteriors a la data de venciment de la concessió.

En relació a la resta de personal (taquillers, tallers, administració, gestió, explotació, logística i altres departaments o seccions), que siguin de diferents categories o grups professionals, es consideressin adscrits al servei, i per tant subjectes a la subrogació, a aquells treballadors que desenvolupin la seva activitat, encara que sigui en part, en el servei concessional afectat.

Quant als drets d'informació i consulta, les empreses vindran obligades a lliurar als seus representants sindicals, la documentació acreditativa dels treballadors adscrits a cada moment, a cadascuna de les concessions que tinguin adjudicades, descrits en els punts anteriors. En absència de representació sindical, es comunicarà a cada treballador, de forma fefaent, la seva adscripció. En absència de representació sindical en les empreses, es donarà trasllat a la Comissió Paritària d'aquest Conveni de la informació facilitada al Ministeri o Administració corresponent a l'efecte de la dotació de personal adscrit a la concessió al moment que sigui sol·licitada per aquests. En els àmbits sectorials inferiors es podran regular i exigir aquests mateixos processos i obligació d'informació i consulta.

2. En els serveis de transport regular d'ús especial (també denominats discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari), es considera conductor o acompanyant adscrit a tot el que realitzi el seu treball de forma habitual en les rutes del servei de transport regular d'ús especial afectat. No perd aquesta consideració el conductor o acompanyant que pugui prestar serveis de transport diferent a aquells en els quals es troba adscrit, sempre que en els últims tres mesos efectivament treballats immediatament anteriors a la data de requeriment de la relació de personal adscrit per part de l'administració competent, hagi treballat en la ruta a la qual està adscrit almenys el 50% dels dies en què aquesta s'hagi realitzat. En el cas que aquest requeriment es realitzi durant el període vacacional d'estiu es consideressin que els tres últims mesos corresponen als tres últims de la prestació d'aquest servei en aquest curs escolar finalitzat.

En relació a la resta de personal (tallers, administració, gestió, explotació, logística i altres departaments o seccions), que siguin de diferents categories o grups professionals, es consideressin adscrits al servei, i per tant subjectes a la subrogació, a aquells treballadors que desenvolupin la seva activitat, encara que sigui en part, en el servei afectat.

Quant a la condicions de subrogació, una vegada determinat el personal adscrit, aquesta haurà de realitzar-se per la totalitat de les condicions contractuals en vigor del treballador afecte al moment del venciment de la concessió en el cas els serveis de transport regular permanent d'ús general, urbà i interurbà, o al moment del requeriment de la relació del personal afecte en el cas de serveis de transport regular d'ús especial (també denominats discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari). En cas de no produir-se aquest requeriment, es tindran en compte les condicions contractuals al moment de la finalització del contracte de serveis de transport regular d'ús especial.

Així mateix, per als casos en els quals al moment de produir-se la subrogació el treballador considerat com a afecte ja no formi part de la plantilla de l'empresa sortint, la

subrogació es realitzarà amb el treballador que el substitueixi, havent-se de justificar per l'empresa sortint que aquesta substitució atén a aquesta mateixa adscripció al servei.

Capítol 2. Productivitat i organització del treball

Article 14. Productivitat

Totes dues parts convenen que la productivitat, tant la del personal com la dels factors que intervenen a l'empresa, constitueix un dels mitjans principals per a l'elevació del nivell de vida.

Consegüentment, són facultats de l'empresa:

- a) La determinació i l'exigència de rendiments normals.
- b) L'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponents al rendiment mínim exigít.
- c) La fixació de les normes laborals que garanteixin la bondat i la seguretat del servei, i també l'establiment de les sancions per al cas d'incompliment. Tots dos extrems s'han de determinar en escrits que l'empresa autoritzi i publiqui degudament, els quals s'han de fer avinents prèviament als interessats.
- d) L'exigència d'atenció, vigilància i netedat del vehicles, les eines, la maquinària, etc., al personal que en sigui responsable.
- e) La mobilitat i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les necessitats d'organització de producció.
- f) El manteniment de l'organització de la feina en els casos de disconformitat dels/de les treballadors/treballadores tot esperant la resolució de la Delegació de Treball.
- g) L'adaptació de les normes d'activitat i de rendiment a unes noves condicions laborals que resultin del canvi del mètode operatiu, vehicles, maquinària, utilatge, etc.

Capítol 3. Jornada, vacances i llicències

Article 15. Jornada laboral

La jornada laboral que estableix aquest Conveni és de 1.776 hores anuals, amb una projecció setmanal de 40 hores, de feina efectiva. Cal respectar les millors condicions personals de cada treballador/treballadora pel que fa al repartiment de la jornada abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, amb caràcter estrictament "ad personam".

Article 16. Control d'hores extraordinàries

A l'efecte que el comitè d'empresa o el delegat/delegada dels/de les treballadors/treballadores pugui dur a terme el control i la vigilància dels límits d'hores extraordinàries que es poden fer segons la llei, les empreses han de lliurar, a petició d'aquests puntualment, amb caràcter mensual els documents de cotització TC1 i TC2.

Article 17. Temps de liquidació

La liquidació s'ha d'efectuar dins la jornada laboral. Si s'efectua fora de la jornada laboral s'ha de computar com a hores extraordinàries.

Article 18. Temps d'espera

Totes les empreses del transport, on sigui aplicable, es regularan per l'article 64 de l'ordenança laboral.

Article 19. Vacances

Els/les productors/productores gaudeixen amb salari real d'unes vacances de trenta-tres dies naturals, que no tindran cap variació. S'ha de procurar que el gaudi de les vacances anuals tingui lloc entre l'1 de maig i el 31 d'octubre de cada any. En cas que les vacances s'hagin de gaudir fora d'aquest període (contra la voluntat del/de la productor/a) s'ha de negociar una compensació. Tot això tret que hi hagi un pacte individual entre empresa i treballador/treballadora.

De la mateixa manera, tots els/les treballadors/treballadores regits per aquest Conveni tenen dret a una "bossa de vacances".

El valor de la Bossa de Vacances serà el següent: 135,74 euros.

Aquest import, que s'haurà d'abonar a tots els/les treballadors/treballadores en proporció al temps treballat durant el darrer any.

Article 20. Llicències

A més del permisos recollits a l'Estatut dels Treballadors, El/ treballador/treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i d'acord amb el temps següent:

a) Tres dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

b) Per als assumptes propis que no admetin demora, dos dies. Cal un preavís a l'empresa abans de 48 hores. Per aquest dia de llicència l'empresari podrà sol·licitar justificació expressa i fefaent, sense que puguin ser acumulats aquests dies d'assumptes propis a un període de vacances o a un dia immediatament anterior o posterior a un festiu, ni entre els dies d'assumptes propis.

Aquestes llicències també es podran gaudir en el cas de parelles de fet, amb vigència superior als sis mesos i degudament registrades en el corresponent registre oficial.

Capítol 4. Retribucions

Article 21. Retribucions

Durant la vigència d'aquest Conveni, cal aplicar la taula salarial que figura a l'annex I, que comprèn el salari base, el plus de conveni, el plus de transport i l', hora extraordinària.

Article 22. Escala d'antiguitat

1. Els/Les treballadors/treballadores tenen dret a percebre un complement personal d'acord amb el temps de serveis prestats a la mateixa empresa consistent en les quantitats establertes en l'escala d'antiguitat que figuren a l'annex II del Conveni.

2. La data inicial del còmput d'aquest complement serà la 'ingrés del/de la treballador/a a l'empresa. Per al còmput s'ha de tenir en compte tot el temps de prestació de serveis en una mateixa empresa des de la darrera alta a l'empresa, sigui quina sigui la categoria en què s'està emmarcat. Tot això, tret d'acord entre treballador/a i empresa. Es consideren com a efectivament treballats tots el mesos i dies en què hagi percebut una remuneració, incloses vacances, llicències retribuïdes i períodes d'incapacitat temporal. Així mateix, serà computable el temps d'excedència forçosa per a l'exercici d'un càrrec polític o sindical. Per contra, no s'estimarà el temps en què romanguin en situació d'excedència voluntària.

3. Els augments per anys de servei es començaran a meritjar a partir del dia 1 del mes següent en què es compleixin els anys de l'escala d'antiguitat.

Article 23. Plus de Flexibilitat

El personal administratiu i el dels grups professionals II, III i IV del vigent Laude Arbitral per mitjà del qual s'estableixen les disposicions de l'estructura salarial, promoció professional i règim disciplinari de les empreses de transport de viatgers per carretera, han de percebre un Plus de Flexibilitat de 76,88 euros per mes.

Article 24. Plus de perillositat i toxicitat

El personal que condueix vehicles les càrregues dels quals estan classificades legalment de tòxiques o perilloses té dret a la percepció dels plusos següents: per

perillositat, el 13% i per toxicitat, el 6%, calculats sobre el salari base, el plus conveni i l'antiguitat segons correspongui.

En cap cas no es poden percebre més de dos plusos conjuntament.

Els mecànics tenen un plus de 40,23 euros (dotze mensualitats).

Article 25. Plus d'idiomes

El/La treballador/a que per necessitats del servei presta o exerceix els coneixements d'algun idioma estranger ha de percebre una gratificació mensual de 71,02 euros, sempre que el/la treballador/treballadora tingui la titulació suficient i corresponent i hagi estat contractat amb aquesta condició.

Article 26. Plus del conductor/a-cobrador/a

El complement salarial per lloc de treball per cada dia que es realitzin simultàniament les funcions de conductor/a i de cobrador/a, queda establert en 6,31 euros.

No obstant això, tots els/les treballadors/treballadores contractats amb la categoria de conductor/a-cobrador/a han de percebre aquest plus com a mínim, amb independència que realitzin o no les funcions de cobrador/a, el 50% dels dies efectivament treballats pel/per la productora/a.

Article 27. Descàrrega de maletes

Els/Les conductors/conductores de serveis discrecionals que per necessitats del servei han d'efectuar la descàrrega i el lliurament d'equipatge han de percebre un plus del 10% del salari base, el plus de conveni i l'antiguitat, corresponents a una jornada per cada viatge complet.

Article 28. Menyscapte de diners

En concepte de menyscapte de diners, els/les caixers/caixeres i els/les cobradors/cobradores, i en general tot el personal que exerceixi funcions anàlogues, han de percebre mensualment una quantitat equivalent al 75% d'un dia de salari format per salari base, plus de conveni i l'antiguitat. Pel mateix concepte els/les cobradors/cobradores de factures i els/les taquillers/taquilleres han de percebre el 0,55 per mil de l'import del que cobren o recapten mensualment, amb la quantitat mínima de 8,03 euros mensuals.

Article 29. Plus de nocturnitat

Els serveis que es presten entre les deu del vespre i les sis del matí, s'han de remunerar amb un complement específic establert a raó de 2,14 euros l'hora nocturna treballada.

El/La treballador/treballadora no ha de percebre aquests complement si té una retribució que recull la naturalesa nocturna de la seva feina.

Article 30. Hores extraordinàries i de presència

1. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries per a les diferents categories professionals s'han de pagar a raó de les quantitats fixades a l'annex d'aquest Conveni.

Pel càlcul del valor de l'hora extraordinària s'aplica la següent fórmula:

[(Salari Base + Plus Conveni + Plus Transport) x 15 + borsa de vacances] / jornada anual

En aplicació de l'acord assolit entre les representacions sindical i patronal a la reunió de la Comissió Paritària del Conveni de data 26 de juny de 2007 i recollit a l'acta de l'esmentada sessió, el present Conveni Col·lectiu recull per la retribució de les hores

extraordinàries tres conceptes: l'hora extraordinària laborable (les denominades simplement hores extraordinàries), l'hora extraordinària del dia de descans setmanal i el plus de nocturnitat; entenent les dues parts que aquest desglossament, o conjunt, es més favorable per al/a la treballador/a que abonar totes les hores extraordinàries sempre al mateix import que el que resulta de l'hora ordinària.

Sense cap perjudici d'això, es considera que per algun cas que no ho entengués així, els/les representants del personal poden requerir a l'empresa, el que s'abonin totes les hores extraordinàries sempre al mateix import de l'hora ordinària de treball, en lloc d'abonar-se els tres conceptes abans senyalats que deixarien d'aplicar-se, essent obligada l'empresa des del seu requeriment, a fer-ho així.

2. Hores de presència

Les hores de presència es retribuiran a 11,42 €/hora.

Article 31. Feines en dies de descans setmanal i festius

1. Hores treballades en una de las 14 festes laborals

Les persones treballadores que han de prestar servei en una de las 14 festes laborals han de percebre per cada hora de treball efectiu la quantia resultant de la següent fórmula:

Any 2025: $[(\text{Salari Base} + \text{Plus Conveni} + \text{Plus Transport}) \times 15] + \text{borsa de vacances}] / \text{jornada anual, incrementat en un 75\% por cada hora de treball efectiu.}$

Llevat d'acord entre l'empresa i la persona treballadora per a la compensació corresponent amb descans.

2. Hores treballades en el dia de descans setmanal

Les persones treballadores que han de prestar servei el dia del seu descans setmanal han de percebre per cada hora de treball efectiu la quantia resultant de la següent fórmula:

Any 2025: $[(\text{Salari Base} + \text{Plus Conveni} + \text{Plus Transport}) \times 15 + \text{borsa de vacances}] / \text{jornada anual. Al resultat s'afegiran 3,00 € por hora de treball efectiu.}$

Any 2026: $[(\text{Salari Base} + \text{Plus Conveni} + \text{Plus Transport}) \times 15 + \text{borsa de vacances}] / \text{jornada anual. Al resultat s'afegiran 4,00 € por hora de treball efectiu.}$

Les hores de treball efectiu s'han d'abonar en les quanties indicades, llevat d'acord empresa i la persona treballadora per a la compensació corresponent amb descans.

Article 32. Festa de Nadal i nit de cap d'any

Tot el personal que el dia 24 i/o 31 de desembre treballa des de les dotze de la nit fins a les sis del matí del dia següent ha de percebre un salari normal (salari base, plus de conveni i antiguitat) amb l'increment del cent cinquanta per cent (150%).

Article 33. Paga de març

Es fixa en la quantia de trenta dies de salari base afegint-hi el plus de conveni, el plus de transport i l'antiguitat; i s'ha de fer efectiva el dia 20 del mes de març. Aquesta paga no dona dret en cap cas a la reclamació de cap quantitat pel concepte de participació o gratificació en beneficis.

Article 34. Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions de Nadal i de juny consisteixen en el pagament de trenta dies de salari base afegint-hi el plus de conveni, el plus de transport i l'antiguitat.

Totes dues gratificacions s'han de satisfer els dies 20 dels mesos corresponents.

Article 35. Dietes

1. L'import de les dietes a les quals té dret el personal que surt de la seva residència per raó de la feina o del servei és el mateix per a totes les categories professionals, i cal aplicar-lo d'acord amb les quanties següents:

Dietes dins l'Estat: esmorzar 5,10 euros; dinar 15,46 euros; sopar 15,46 euros; pernoctar 11,35 euros; dieta completa 47,37 euros.

Dietes internacionals: 80,71 euros diaris, que es comencen a meritjar un cop s'ha travessat la frontera espanyola i fins que no es torna a creuar aquesta mateixa frontera de tornada al territori estatal.

En el cas excepcional d'una despesa superior a l'import de la dieta esmentada, se n'ha de pagar la diferència, després de la presentació dels justificants.

El dinar en plaça s'ha de pagar a raó de 14,23 euros. S'entén per plaça la distància corresponent a un radi de 50 quilòmetres respecte a la residència de l'empresa.

2. Quant a la definició dels horaris de les dietes, i fins que existeixi un acord d'àmbit nacional que reguli aquesta matèria, cal atènr-se al següent:

Dinar: sortida abans de les 12.45 hores i arribada després de les 15 hores.

Sopar: sortida abans de les 20 hores i arribada després de les 23 hores en recorreguts de menys de 50 km (urbans i interurbans).

Sopar: sortida abans de les 20 hores i arribada després de les 22 hores en serveis discrecionals i línies regulars de més de 50 km.

D'altra manera, prevaldran els pactes d'empresa.

Capítol 5. Millores socials

Article 36. Incapacitat temporal

En les situacions d'incapacitat temporal, i amb la limitació fins a un màxim de 12 mensualitats, si s'escau hospitalització que ultrapassi un dia, les empreses han de completar des del moment de l'hospitalització i durant el període posterior de recuperació, si n'hi ha, la prestació econòmica satisfeta per la Seguretat Social:

- En els casos en què la incapacitat temporal derivi de contingència professional (accident de treball i malaltia professional), en la diferència entre la quantia de la prestació i la mitjana del salari total rebut en els últims 6 mesos anteriors al fet causant.

- En els casos d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns (malaltia comuna i accident no laboral), en la diferència entre la quantia de la prestació i la suma del salari base, plus conveni, plus transport, plus de flexibilitat i complement d'antiguitat. En els casos de Conductors-Perceptors també s'inclourà la part fixa (45% segons l'art. 26 del present conveni) de la mitjana dels dies efectivament treballats dels darrers 6 mesos anteriors a l'hospitalització. En els casos del personal de taller també s'inclourà el plus mecànic de l'article 24 de present conveni.

Article 37. Assegurança d'accidents

Les empreses subjectes a aquest Conveni tenen l'obligació de tenir contractada una assegurança d'accident que cobreixi la defunció, la incapacitat permanent total i la incapacitat permanent absoluta per a tots els/les treballadors/tr treballadores; pel que fa a aquestes darreres s'han d'atènr a les normes vigents. En tots tres supòsits, les causes que la motivin han de ser conseqüència d'un accident laboral, i la quantia corresponent és de 37.202,18 euros per a la defunció, 45.089,71 euros per a la incapacitat permanent absoluta i de 23.544,85 euros per a la incapacitat permanent total.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de les víctimes o accidentats, d'acord amb les normes de la Seguretat Social, llevat d'una designació expressa dels beneficiaris per part de l'interessat.

Les empreses han de presentar la pòlissa corresponent a petició dels/de les treballadors/treballadores en el termini de 30 dies a comptar des del dia de la renovació de la pòlissa.

Article 38. Auxili especial per defunció

1. Les empreses han de pagar dues mensualitats de salari base, plus de conveni i plus de transport al cònjuge o als/les fills/filles del/de la productor/productora que mori en actiu, independentment de la causa de la defunció.

2. Si un/a treballador/a es mor fora de plaça, per causes relacionades amb la seva activitat laboral, l'empresa se n'ha de fer càrrec del desplaçament d'un familiar des de la seva residència habitual a Espanya fins el lloc del decés.

Article 39. Premi de Fidelitat

El personal que fa, almenys 10 anys que treballa a l'empresa i causa baixa voluntària entre els 60 i 64 anys d'edat, tenint en compte que s'extingeix aquest dret als 90 dies posteriors des del compliment de cada edat corresponent, percebrà de l'empresa una gratificació d'una sola vegada, d'acord amb les taules següents:

- 5.484,10 euros si causa baixa als 60 anys
- 4.675,35 euros si causa baixa als 61 anys
- 3.998,42 euros si causa baixa als 62 anys
- 2.372,70 euros si causa baixa als 63 anys
- 1.258,98 euros si causa baixa als 64

Article 40. Jubilació anticipada, jubilació flexible i jubilació obligatòria

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors/treballadores en atur, i com a mesures d'estímul a la contractació mitjançant el rejuveniment de les plantilles, quan es compleixin els requisits legals, en especial allò que estableix el Real Decret-Llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i promoure l'envelliment actiu, per a això i sempre que els llocs de treball no s'hagin d'amortitzar, les empreses han d'atendre la petició dels/de les treballadors/treballadores que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació parcial. És requisit necessari per a la seva concessió que entre empresa i treballador/a s'arribi a un acord escrit previ sobre el percentatge i distribució de la jornada.

Article 41. Retirada del carnet de conduir

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, en cas que l'autoritat judicial corresponent retiri a un/a conductor/a el carnet de conduir per un temps no superior als tretze mesos, sempre que aquesta retirada de carnet sigui conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i a compte i per ordre seus, segons registre de la Prefectura Central de Trànsit ha de percebre la quantitat de 1.165,04 euros. Si s'adapta a una altra feina digna en algun dels serveis de què disposa l'empresa, ha de cobrar a raó del salari base, el plus de conveni, el plus de transport i l'antiguitat, llevat que aquesta retirada de carnet sigui motivada per alcoholisme o drogoaddicció.

Article 42. Permís per punts

1. A aquells/aquelles treballadors/treballadores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la pèrdua de vigència del permís necessari per al seu treball en funció de la seva categoria de conductor/a per la pèrdua de punts, amb justificació prèvia de la contractació de l'esmentada assegurança, les empreses els han d'abonar el cost de l'esmentada pòlissa, amb el límit màxim de 66,78 euros anuals, tret que

l'empresa hagi contractat una assegurança que cobreixi l'esmentada contingència. Import que es mantindrà durant tota la vigència del present Conveni.

2. En el cas que la pèrdua de vigència del permís de conduir es produís per qualsevol dels motius assenyalats en l'article 41, l'import que percebi el/la treballador/a per part de l'asseguradora, en la mesura que se li manté el salari, té l'obligació d'abonar-lo a l'empresa.

3. En el supòsit de la pèrdua de vigència del permís de conduir com a conseqüència de la pèrdua dels punts, el/la conductor/a amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària pel termini que, des de l'Administració, es declari des de la pèrdua de vigència del permís fins a l'obtenció del nou, i en tot per un termini no superior a tretze mesos, que no computa als efectes d'antiguitat.

Excepte les particularitats recollides en aquest article, quant al règim i efectes de l'excedència, s'ha d'atendre allò que s'ha previst en l'Estatut dels Treballadors.

Article 43. Multes i sancions

Les empreses són responsables de les sancions i les multes que les autoritats imposin als/a les conductors/conductores, sempre que aquestes multes o sancions siguin imputables a les empreses.

El/La conductor/a té l'obligació, si li és comunicat personalment, de lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa com més aviat millor. Els desacords en aquesta matèria passen a la Comissió Paritària.

Article 44. Formació continua CAP

Els cursos de formació dirigits a la renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) seran impartits per les empreses mitjançant mitjans propis o concertant-los amb serveis aliens.

El cost de la formació serà a càrrec de les empreses i el pagament de la taxa per a la renovació de la targeta de qualificació del conductor serà a càrrec del personal de conducció.

El temps emprat a tal fi pels treballadors s'imputarà al permís retribuït establert en l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest article assortirà efectes a partir del dia de la signatura del conveni col·lectiu.

Capítol 6. Contractació

Article 45. Contractació

Els/Les treballadors/treballadores tenen la consideració de contractats de forma indefinida o temporal d'acord amb el tipus de contractació legalment establerta.

La durada màxima dels contractes previstos en l'article 15.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per circumstàncies de la producció, pot arribar fins als 12 mesos.

Article 46. Contractes d'aprenentatge

Els contractes formatius es poden concertar d'acord amb el que estableix l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 47. Empreses de treball temporal

1. No es podran contractar a treballadors/treballadores d'empreses de treball temporal (ETT) als centres de treball de les empreses que en els 12 mesos immediatament anteriors a aquest tipus de contractació hagin amortitzat algun lloc de treball per expedient de regulació d'ocupació, acomiadament objectiu establert a l'article 52 c) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, fonamentat en causa econòmica o s'hagi acollit a la inaplicació econòmica del Conveni.

2. L'empresa que contracti a treballadors/treballadores procedents d'una empresa de treball temporal haurà de comunicar-ho als representants dels/de les treballadors/treballadores.

Article 48. Període de prova

El període de prova establert a l'article 14 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, no serà superior a 4 mesos per al personal tècnic i titulat, ni superior a 2 mes per als/les treballadors/treballadores no qualificats.

Capítol 7. Seguretat i higiene

Article 49. Seguretat i higiene

La Comissió Paritària queda encarregada d'entendre de la prevenció de riscos laborals. En aquest cas estarà integrada per 8 membres, 4 de la representació empresarial i 4 de la representació dels/de les treballadors/treballadores.

Article 50. Roba de feina

D'acord amb l'ordenança laboral vigent, les empreses han de facilitar als/a les treballadors/treballadores la roba de feina.

Article 51. Llei d'igualtat

Les parts signants del conveni, reconeixent formalment i expressament la igualtat entre dones i homes manifesten la necessitat de realitzar accions encaminades a millorar les condicions perquè aquella igualtat es realitzi, en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball.

Article 52. El principi d'igualtat de tracte entre homes i dones

Les empreses s'obliguen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la igualtat d'oportunitats, en el marc de la Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, o norma que ho substitueixi, sobre conciliació de la vida familiar i laboral, a l'accés a l'ocupació, a la col·locació, a la formació i a la promoció professional, així com a les condicions de treball dels treballadors i treballadores. S'aplica el principi d'igualtat de tracte, que implica que es garanteixin a homes i dones les mateixes condicions, sense discriminació per raó de sexe, raça, creença religiosa o opció sexual.

Capítol 8. Relacions sindicals

Article 53. Drets sindicals

Els/Les delegats/delegades de personal i els membres dels comitès d'empresa han de disposar del temps necessari, sense pèrdua de les remuneracions, per al compliment de la seva representativitat, fins al nombre màxim de quaranta hores mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i la justificació del temps esmerçat. Es poden acumular les hores sindicals mensualment en una sola persona en els casos que així s'acordi amb l'empresa. De la mateixa manera, els/les treballadors/treballadores han de disposar de les facilitats necessàries per fer assemblees, dins de la jornada laboral. Amb aquesta finalitat, es reconeix una hora mensual de realització d'assemblea, amb un límit màxim de sis hores anuals. Per dur a terme les assemblees, cal preavisar a l'empresa amb vint-i-quatre hores d'antelació, com a mínim, i s'ha de fer una convocatòria prèvia del comitè

d'empresa o dels/de les delegats/delegades de personal, els quals les han de presidir i en són responsables del seu normal desenvolupament.

Article 54

Cànon de negociació

Totes dues parts acorden que l'import del cànon de negociació a què es refereix l'article 11 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical ha de ser de 50,00 euros per a cadascun dels anys de vigència del Conveni, com a despeses de la gestió dels sindicats representats a la Comissió Negociadora del Conveni. Aquest import s'ha de lliurar d'una sola vegada i les empreses l'han d'ingressar al compte bancari que els sindicats designin amb aquesta finalitat.

A les empreses on hi ha comitè d'empresa o delegats/delegades de personal, els/les treballadors/treballadores que no desitgin que se'ls descompti el cànon esmentat, cal que ho manifestin per escrit, en el termini de 30 dies com a màxim des de la data de la publicació del Conveni al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Un cop transcorregut aquest termini, les empreses han de descomptar de la nòmina l'esmentada a tots els/les treballadors/treballadores que no paguin la quota cànon sindical per nòmina i ingressar-la en el compte bancari abans esmentat.

Aquesta cànon s'ha de descomptar de la nòmina del mes de març de cadascun dels anys següents al d'entrada en vigor del Conveni.

Disposició addicional primera

Als efectes de solució dels conflictes col·lectius que puguin sorgir, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors/treballadores i empreses, se sotmeten de forma expressa als procediments de mediació i conciliació que regula l'Acord interprofessional de Catalunya.

Disposició addicional segona

Les funcions de la categoria professional d'acompanyant són les definides en el Decret 161/1996, de 14 de maig, pel qual es regula el servei escolar de transport per a facilitar el desplaçament de l'alumnat en l'educació obligatòria (DOGC de 20 de maig de 1996), o norma que el substitueixi.

Disposició transitòria primera

Ambdues parts declaren la conveniència que amb caràcter nacional s'estableixi el pertinent procés als efectes de substituir completament l'ordenança laboral. En aquest sentit ambdues parts es comprometen a iniciar les corresponents converses amb les seves cúpules als efectes de possibilitar l'esmentada negociació, en concret es recomana tractar els temes següents: àmbits d'aplicació (personal, funcional, territorial i funcional), grups professionals, estructura salarial o de la retribució, jornada, mobilitat funcional i geogràfica, formació professional, règim disciplinari, ocupació, modalitats de contractació, període de prova i salut i seguretat en el treball.

En el supòsit que, a nivell estatal, s'arribi a acords en relació amb la substitució de l'ordenança laboral i dels temes recomanats, aquests s'han d'incorporar al Conveni.

Mentre això no succeeixi, s'ha d'observar allò pactat en aquest Conveni i, subsidiàriament, i per aquest ordre, els pactes particulars d'empresa, allò que disposa la legislació vigent i l'antiga ordenança laboral.

Disposició transitòria segona

Es faculta la Comissió Paritària del Conveni per a l'estudi del possible desenvolupament dels temes següents: salut laboral, contractació i plans de pensions.

En cas d'arribar a algunes propostes conjuntes sobre aquests temes, aquestes s'han de traslladar a la Mesa Negociadora del Conveni perquè aquella, si s'escau, adopti l'acord pertinent.

Taules Salarials 2025

Grup professional I					
Categories professionals	Salari Base	Plus Conveni	Plus Tpte.	Total	Valor H. E.
Cap de servei	1.462,06 €	633,61 €	101,44 €	2.197,11 €	18,63 €
Inspector/a principal	1.323,94 €	572,75 €	101,44 €	1.998,13 €	16,95 €
Enginyers/res i llicenciats/des	1.362,43 €	586,36 €	101,44 €	2.050,23 €	17,39 €
Enginyers/res tècnics/ques i aux. titulats/des	1.134,14 €	483,53 €	101,44 €	1.719,11 €	14,60 €
ATS	1.017,73 €	429,74 €	101,44 €	1.548,91 €	13,16 €
Cap de secció	1.176,05 €	501,95 €	101,44 €	1.779,44 €	15,11 €
Cap de negociat	1.129,35 €	480,07 €	101,44 €	1.710,86 €	14,53 €
Cap d'estació de primera	1.238,61 €	530,05 €	101,44 €	1.870,10 €	15,87 €
Cap d'estació de segona	1.112,65 €	475,08 €	101,44 €	1.689,17 €	14,34 €
Cap d'administració de primera	1.238,61 €	530,05 €	101,44 €	1.870,10 €	15,87 €
Cap d'administració de segona	1.112,65 €	475,08 €	101,44 €	1.689,17 €	14,34 €
Cap d'administració de ruta	987,82 €	420,07 €	101,44 €	1.509,33 €	12,82 €
Cap de trànsit de primera	1.112,65 €	475,08 €	101,44 €	1.689,17 €	14,34 €
Cap de trànsit de segona	1.067,45 €	451,94 €	101,44 €	1.620,83 €	13,77 €
Cap de trànsit de tercera	1.037,07 €	437,90 €	101,44 €	1.576,41 €	13,39 €
Cap de taller	1.236,25 €	529,75 €	101,44 €	1.867,44 €	15,85 €
Encarregat/da contraestrella	1.102,13 €	466,47 €	101,44 €	1.670,04 €	14,18 €
Encarregat/da general	1.041,10 €	451,40 €	101,44 €	1.593,94 €	13,54 €
Grup professional II					
Categories professionals	Salari Base	Plus Conveni	Plus Tpte.	Total	Valor H. E.
Inspector/a	1.041,00 €	441,88 €	101,44 €	1.584,32 €	13,46 €
Conductor/a-perceptor/a	1.029,68 €	431,54 €	101,44 €	1.562,66 €	13,27 €
Conductor/a	1.016,58 €	429,59 €	101,44 €	1.547,61 €	13,15 €
Conductor/a de vehicle lleuger	983,90 €	415,29 €	101,44 €	1.500,63 €	12,75 €

Grup professional III					
Categories professionals	Salari Base	Plus Conveni	Plus Tpte.	Total	Valor H. E.
Oicial administratiu/va de Primera	1.057,92 €	449,23 €	101,44 €	1.608,59 €	13,66 €
Oicial administratiu/va de Segona	1.016,56 €	429,59 €	101,44 €	1.547,59 €	13,15 €
Auxiliar Administratiu/va	979,82 €	397,58 €	101,44 €	1.478,84 €	12,57 €
Taquillers/es	980,58 €	405,46 €	101,44 €	1.487,48 €	12,64 €
Factor/a	980,58 €	405,46 €	101,44 €	1.487,48 €	12,64 €
Encarregat/da de consigna	980,58 €	405,46 €	101,44 €	1.487,48 €	12,64 €
Cobrador/a	980,95 €	409,16 €	101,44 €	1.491,55 €	12,67 €
Grup professional IV					
Categories professionals	Salari Base	Plus Conveni	Plus Tpte.	Total	Valor H. E.
Cap d'equip	1.045,66 €	441,95 €	101,44 €	1.589,05 €	13,50 €
Encarregat/da de magatzem	1.034,73 €	437,66 €	101,44 €	1.573,83 €	13,37 €
Oficial de taller o garatge de primera	1.026,27 €	433,69 €	101,44 €	1.561,40 €	13,26 €
Oficial de taller o garatge de segona	1.008,27 €	427,07 €	101,44 €	1.536,78 €	13,06 €
Oficial de taller o garatge de tercera	983,90 €	415,29 €	101,44 €	1.500,63 €	12,75 €
Grup professional V					
Categories professionals	Salari Base	Plus Convenio	Plus Tpte.	Total	Valor H. E.
Cobrador/a de Factures	979,84 €	397,58 €	101,44 €	1.478,86 €	12,57 €
Engreixador/a	977,22 €	414,83 €	101,44 €	1.493,49 €	12,69 €
Renta-cotxes	977,22 €	414,83 €	101,44 €	1.493,49 €	12,69 €
Mosso/a de taller	979,96 €	399,03 €	101,44 €	1.480,43 €	12,58 €
Mosso/a de taller	977,70 €	375,66 €	101,44 €	1.454,80 €	12,36 €
Repartidor/a de mercaderies	977,70 €	375,66 €	101,44 €	1.454,80 €	12,36 €
Acompanyant/a	729,01 €	299,70 €	101,44 €	1.130,15 €	9,62 €
Grup professional VI					
Categories professionals	Salario Base	Plus Conveni	Plus Tpte.	Total	Valor H. E.
Vigilant/a de nit	982,31 €	399,02 €	101,44 €	1.482,77 €	12,60 €
Vigilant/a de dia	982,31 €	399,02 €	101,44 €	1.482,77 €	12,60 €

Telefonista	979,12 €	390,32 €	101,44 €	1.470,88 €	12,50 €
Porter/a	977,70 €	375,68 €	101,44 €	1.454,82 €	12,36 €
Vigilant/a	977,70 €	375,68 €	101,44 €	1.454,82 €	12,36 €
Netejador/a	968,78 €	284,11 €	101,44 €	1.354,33 €	11,52 €
Grumet	713,78 €	289,85 €	101,44 €	1.105,07 €	***
Aspirants administratius/ves fins 19 anys	713,78 €	289,85 €	101,44 €	1.105,07 €	9,41 €
Aprenent/a fins 18 anys	713,78 €	289,85 €	101,44 €	1.105,07 €	***
Aprenent/a de 18 a 19 anys	747,24 €	307,20 €	101,44 €	1.155,88 €	***
Aprenent/a de 19 a 20 anys	767,50 €	308,23 €	101,44 €	1.177,17 €	***
Aprenent/a de 20 a 21 anys	781,05 €	308,23 €	101,44 €	1.190,72 €	***
Aprenent/a de 21 a 22 anys	794,55 €	308,23 €	101,44 €	1.204,22 €	***