



Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida

Resolució, de 10 de juliol de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies la província de Lleida, per als anys 2018 a 2024 (codi de conveni núm. 25000355011994). Vist el text del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida, per als anys 2018 a 2024, subscrit per les parts negociadores el 13 de desembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida, per als anys 2018 a 2024 (codi de conveni núm. 25000355011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat és el Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 10 de juliol de 2023

El director dels Serveis Territorials
Vidal Vidal Culleré

CONVENI COL·LECTIU DE TRACCIÓ MECÀNICA DE MERCADERIES DE LA PROVÍNCIA DE LLEIDA

ANYS 2018-2024

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

Article Preliminar.- Determinació de les parts

El present conveni col·lectiu de Tracció Mecànica de Mercaderies de la província de Lleida es pacta entre les organitzacions següents: per part de les persones treballadores, els sindicats UGT i CCOO, i per la part empresarial, l'Associació Provincial Empresarial de Transports de Mercaderies per Carreteres de Lleida (ASOTRANSLLEIDA).

Article 1.- Àmbit territorial

Les disposicions del present conveni obliguen a totes les empreses de la província de Lleida i a les que, tot i residir en un altre lloc, tenen establiment dins de la província, l'obligació es refereix al personal que tenen adscrit.

Article 2.- Àmbit funcional

El seu àmbit funcional està constituir per l'activitat empresarial de transport públic de mercaderies, logística, missatgeria, distribució i repartiment de mercaderies per a tota classe de vies terrestres, excloses les vies terrestres de rails. D'igual manera, estaran incloses les activitats efectuades pels operadors de transports (agències de transports, transitaris i magatzemistes-distribuïdors), definits per la Llei 16/1987 d'Ordenació dels transports terrestres, així com els operadors logístics.

Seràn d'aplicació a les esmentades activitats amb independència de que requereixin o no pel seu exercici autorització administrativa, del tipus de mercaderia transportada, del àmbit i mode en que es realitzi el transport o la distribució, i de la forma de contractació del servei, amb independència de que s'utilitzin o no mitjans telemàtics o plataformes digitals.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aquest Conveni l'activitat de les empreses que ostentes la condició d'operadors designats per l'Estat per prestar el servei postal universal, en els termes previstos per la Llei 43/2010, de 30 de desembre, del servei postal universal, dels drets dels usuaris i del mercat postal.

D'aquest àmbit funcional no podrà disgregar-se cap altre àmbit funcional menor que no tingui com norma subsidiària aquest conveni, a menys que hi hagi acord per part de la Comissió Paritària.

En virtut del principi d'unitat d'empresa aquest Conveni serà d'aplicació a la totalitat dels serveis de cada empresa l'activitat de la qual estigui inclosa en el seu àmbit funcional; si es tracta de serveis que constitueixen unitats de negoci independents, amb comptes d'explotació també independents i que desenvolupin activitats no compreses en l'àmbit d'aquest Conveni, no els hi serà d'aplicació aquest amb respecte a aquestes unitats, a menys que es pacti expressament per les representacions de l'empresa i de les persones treballadores afectades.

En tot cas l'àmbit funcional d'aquest conveni, serà adaptat, en cas de que diferís en el seu contingut, pel que s'acordi en el futur III Acord General per a les empreses de transport de mercaderies per carretera o norma que el substitueixi.

Article 3.- Àmbit personal

Aquest conveni afecta la totalitat de les persones treballadores de les empreses compreses en el conveni, a excepció dels càrrecs d'alta direcció i consell, segons el que estableixen els articles 1 i 2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'Octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4.- Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2018, excepte en aquells casos que expressament s'exceptuin, independentment de la data de la seva publicació en el DOGC, i tindrà una durada de set anys, o sigui fins al 31 de desembre del 2024.

El present conveni té efectes retroactius pel que fa als increments pactats des de 1 de gener de 2022 i fins la seva publicació al DOGC i seran abonats com a màxim a la nòmina del mes següent de la seva publicació.

La representació de la part que desitgi la DENUNCIA del present Conveni, haurà de fer la seva denúncia al menys amb TRES MESOS d'antelació al venciment del mateix, a 31 de Desembre del 2024, en tant no s'arribi a un acord pel nou conveni, es mantindrà prorrogada la vigència de l'anterior.

En cas de no que no sigui denunciat per cap de les parts, s'entendrà prorrogat tàcitament el mateix.

Article 5.- Absorció

Les millores pactades en aquest conveni seran absorbides en la seva totalitat, amb les retribucions, les primes o els incentius que per qualsevol motiu i procedència tenien acordades amb anterioritat les empreses i les persones treballadores.

Article 6.- Compensació

Les millores que per disposició legal o reglamentària poguessin establir-se a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni podran compensar-se en el còmput anual amb les que es fixen en el conveni.

Article 7.- Garantia personal

Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global millorin el que pacta aquest Conveni, i es mantindran estrictament "Ad Personam".

Article 8.- Comissió paritària

Ambdues parts acorden establir una Comissió paritària d'interpretació i seguiment del compliment del present conveni.

Aquesta Comissió estarà integrada de forma paritària per 4 representants de les organitzacions sindicals i 4 de l'organització empresarial signant.

En l'acta de constitució la Comissió paritària, en sessió plenària, escollirà dos secretaris o secretàries, un/a per la part empresarial i l'altre/a per la part sindical. Aquest últim serà rotatiu cada any.

Tanmateix, la comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en totes les matèries que siguin de la seva competència, que seran lliurement designats per les parts.

La comissió redactarà el seu propi reglament de funcionament.

La comissió que prendrà els acords, quan correspongui, per majoria de dos tercers parts de cadascuna de les representacions, tindrà que reunir-se al menys un cop al semestre.

La comissió tindrà les funcions següents:

1. La interpretació del conveni així com el seguiment del compliment d'aquest.
2. Conèixer, de forma prèvia i obligatòria en la via administrativa i jurisdiccional, de tots els conflictes col·lectius que puguin interposar-se pels que estan legitimats per això, en relació amb l'aplicació i interpretació dels preceptes d'aquest conveni, sense que això pugui donar lloc a retards que perjudiquin les accions de les parts, de manera tal que entre l'entrada de la sol·licitud d'intervenció i la pertinent resolució no hi haurà més de quinze dies, ja que superats aquests, quedarà oberta la via corresponent per transkurs d'aquest termini.

Les decisions que adopti la comissió en aquests tipus de conflictes tindran la mateixa eficàcia normativa que tenen les clàusules del present conveni.

3. Podrà elaborar un informe anual en relació amb el grau de compliment del conveni, en vers les dificultats sorgides en la seva aplicació i interpretació, així com aquelles qüestions que les parts presents en la comissió estimin convenients per un millor desenvolupament i aplicació d'aquest.
4. L'elaboració de recomanacions o criteris per la negociació col·lectiva amb vistes a una racionalització d'aquesta i a una progressiva extensió de l'activitat negociadora.
5. De conformitat amb l'article 92.2 de l'Estatut dels Treballadors, aquesta comissió serà l'encarregada d'emetre informe previ amb el fi de procedir a l'extensió del Conveni Col·lectiu.
6. L'elaboració d'estudis que permetin a les parts signants la consecució d'acords per a procedir a la progressiva reducció de les hores extraordinàries i a la seva substitució per noves contractacions.
7. Fer un treball de seguiment dels acomiadaments objectius.
8. Elaborar anualment un document que analitzi les mesures legals, que promoguin la contractació indefinida, vigents en cada moment.
9. Quantes altres funcions és derivin d'allò que s'ha disposat en el present acord.

El domicili de la comissió queda constituït a tots els efectes en les seus de cadascuna de les organitzacions signants de forma rotativa i per cadascun dels anys de vigència del present conveni.

Article 9.- Normes supletòries

Les normes legals de caràcter general són el II Acord General per a les Empreses de Transports de Mercaderies per Carretera o en el seu cas el que el substitueixi, i l'Acord Interprofessional de Catalunya, mentre no siguin substituïdes per altres normes pactades per ambdues parts, que siguin assumides per la Comissió paritària i incorporades al conveni.

Acord interprofessional de Catalunya

En relació amb la salut i la seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, es regirà pel que estableix en el IV Acord Interprofessional de Catalunya signat pels Sindicats CC.OO., UGT. Y la Patronal Foment del Treball Nacional. De signar-se algun nou pacte entre les esmentades organitzacions, la Comissió paritària d'aquest conveni decidirà la incorporació o no al nou acord.

En conseqüència, ambdues parts, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal del present conveni, se sotmeten, expressament, als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, en tot allò que afecta a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva que puguin suscitar-se i, específicament, en les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de les condicions de treball i suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball) de l'Estatut dels Treballadors, redactat novament per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'Octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL II.- CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 10.- Revisió Salarial

- a) Pels anys 2018 al 2021 no hi ha increment

- b) Per a l'any 2022: un increment salarial del 7% amb efectes des del 01/01/2022 en tots els conceptes salarials i econòmics, a excepció de l'article 25 en quant a l'aportació que l'empresa fa en relació a la prima de l'assegurança per pèrdua de carnet de conduir.
- c) Per als anys 2023 i 2024 un increment del 3'5% per cada any ,en tots els conceptes salarials i econòmics, a excepció de l'article 25 en quant a l'aportació que l'empresa fa en relació a la prima de l'assegurança per pèrdua de carnet de conduir.

Els endarreriments per diferències salarials de l'any 2022 i la part del 2023 fins la seva publicació al DOGC, seran liquidats per les empreses com a molt tardar a la nòmina del mes següent de la seva publicació.

Tanmateix s'acorda que hi haurà revisió de tots els conceptes econòmics fixats en el 2024 pel diferencial existent entre l'IPC acumulat dels anys 2022, 2023 i 2024 i els increments pactats en el cas de que fos positiu, de manera que s'actualitzarien per al 2025. En cap cas aquest diferencial comportaria cap endarreriment per l'any 2024 i a molt tardar seria revisat al mes de la publicació de l'últim dels IPCs referenciats.

S'estableix amb caràcter general, como a mínim els salaris que consten en les taules salarials que s'adjunten com annexes al text del present Conveni per als anys 2022, 2023 i 2024.

Article 11.- Gratificacions extraordinàries

Les gratificacions extraordinàries de març, juny i desembre s'abonaran a raó de 30 dies de salari base, més l'antiguitat, (i més ajust conveni en el seu cas) més 61'29 € pel 2023 i 63'43 € per a l'any 2024, per a totes les categories.

La data límit per a l'abonament de les esmentades pagues és el 15 de març, el 15 de juny i el 15 de desembre respectivament. No obstant podrà acordar-se entre empresari i la persona treballadora que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en dotze mensualitats.

Article 12.- Plus de perillositat

El personal que realitzi treballs de transport o manipulació de productes inflamables, tòxics, explosius i tota mena d'àcids percebrà, durant el temps que realitzin aquest treball, un plus consistent en el 10% del salari base més antiguitat i més ajust conveni en el seu cas. Això no obstant, qualsevol millora sobre l'esmentat percentatge serà pactada lliurement entre empresa i la persona treballadora.

Article 13.- Plus de nocturnitat

Les persones treballadores, quan prestin els seus serveis entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, percebran un plus consistent en el 25% del salari base pactat en aquest conveni.

Article 14.- Complements d'antiguitat.

El complement d'antiguitat es regirà de la següent manera:

- Als 5 anys: el 5% del salari base.
- Als 10 anys: el 15% del salari base.
- Als 15 anys: el 20% del salari base.
- Als 20 anys: el 30% del salari base.
- Als 25 anys: el 35% del salari base.

Les persones treballadores que en el moment de la signatura del conveni estiguin percebent en concepte d'antiguitat una quantitat superior a la resultant d'aplicar l'escala única pactada en aquest conveni se'ls aplicarà la nova regulació i la diferència al seu favor els serà abonada a part en concepte d'ajust-conveni.

Aquesta quantitat diferencial, que no es veurà afectada per cap tipus d'increment, tan sols serà

compensable i absorbible a mesura que vagin completant els successius trams de l'escala.

La persona treballadora que hagi arribat als 25 anys d'antiguitat abans de la publicació d'aquest conveni al DOGC, li serà aplicat el tram del 35% a partir de la seva publicació.

Article 15.- Menyscapte de diners

El personal que realitzi funcions de cobrament, qualsevol que sigui la seva categoria laboral, percebrà pel concepte de menyscapte de diners la quantitat d'1'93€ per a l'any 2023 i de 2 € per al 2024, pel temps en què realitzi l'esmentada doble funció. Si la recaptació supera la quantitat de 60'01 € de mitjana al dia, s'abonarà en la quantitat de 3'83 €/ dia per al 2023 i 3'58€ per al 2024, en concepte de menyscapte.

Article 16.- Hores extraordinàries

La realització d'hores extraordinàries per part de les persones treballadores serà completament voluntària, excepte en els casos establerts en la legislació vigent.

L'import de l'hora extraordinària de cada categoria en cap cas serà inferior al preu de l'hora ordinària. Pel fixar el preu de l'hora ordinària de treball, s'han d'excloure els plusos de transport en cas de que se'n paguin, les dietes donat el seu caràcter extrasalarial, en el cas dels plusos de nocturnitat, perillositat i festivitat, s'abonaran sempre que es donin les situacions per generar-ho.

A efectes del límit màxim d'hores extraordinàries no es computaran les que es compensin en temps de descans equivalents dins dels quatre mesos següents a la seva realització.

Article 17.- Treball en festiu

Si la persona treballadora treballa en dia festiu l'empresa retribuirà un increment del 75% sobre el preu de l'hora ordinària o bé es pot acordar la seva compensació en temps de descans, per acord entre les parts.

Article 18.- Dietes

La quantia de les dietes a què tingui dret el personal que surti de la seva residència per causes de treball o del servei serà igual per a totes les categories professionals en funció de les següents quanties:

Per als anys 2018 al 2022:

- Dietes nacionals: esmorzar 4,11€; dinar 11,44 €, sopar 11,44€; i dormir 11,21€. Total 38,20 €.
- Dietes Unió Europea, Marroc i Andorra: Total 67,18 €, la dieta complerta.
- Dieta resta països: Total 107,21€ la dieta complerta.
- Dinar plaça: 11€, es considerarà dinar plaça quan la persona treballadora, en finalitzar la seva jornada, pernocti al seu domicili.

Per a l'any 2023:

- Dietes nacionals: esmorzar 4,55€; dinar 12,67 €, sopar 12,67€; i dormir 12,41€. Total 42,3 €
- Dietes Unió Europea, Regne Unit, Marroc i Andorra: Total 74'40 €, la dieta complerta.
- Dieta resta països: Total 118'71€ la dieta complerta.
- Dinar plaça: 12'18€, es considerarà dinar plaça quan comenci i finalitzi la jornada de treball al lloc de residència o seu de l'empresa o on s'estaciona habitualment el vehicle.

Per a l'any 2024

- Dietes nacionals: esmorzar 4,71€; dinar 13,11 €, sopar 13,11€; i dormir 12,84€. Total 43'77 €.
- Dietes Unió Europea, Regne Unit, Marroc i Andorra: Total 73,11€, la dieta complerta.

- Dieta resta països: Total 116'70€ la dieta complerta.
- Dinar plaça: 12'61€, es considerarà dinar plaça quan es comenci i finalitzi la jornada de treball al lloc de residència o seu de l'empresa o on s'estaciona habitualment el vehicle.

L'horari de cobrament dels àpats de la dieta nacional serà l'habitual de l'estat espanyol.

En cap cas es podran superar les quantitats que per aquests conceptes es disposa el Reglament del IRPF.

CAPÍTOL III.- JORNADA LABORAL I VACANCES

Article 19.- Jornada laboral

La jornada laboral per a tot el període de durada del conveni serà de mil set-centes vuitanta-dos hores efectives de treball a l'any, tant per a la jornada partida com per a la jornada continuada, aquestes hores es reparteixen pels dies laborals que treballi cada empresa. El personal que gaudeixi d'una jornada inferior a la pactada, aquesta li serà respectada.

Article 20.- Vacances

Tots els treballadors i treballadores al servei de les empreses regides pel present conveni, gaudiran d'un període de vacances anuals de trenta dies naturals, retribuïdes en funció del sou base, del plus conveni, del complement d'antiguitat i del ajust conveni en el seu cas.

El calendari de vacances s'elaborarà de comú acord entre l'empresa i la plantilla o els seus representants (RLT) quan n'hi hagi.

Les vacances no podran iniciar-se ni en dia de descans setmanal, ni vigília de descans, ni festiu.

CAPÍTOL IV.- DISPOSICIONS DIVERSES

Article 21.- Jubilació

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de persones treballadores en atur, s'estableix les següents mesures d'estímul a la contractació mitjançant el rejueniment de les plantilles.

Quan es compleixin els requisits legals, les empreses atendran la petició de totes aquelles persones treballadores que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació anticipada. Tanmateix i tractant-se l'àmbit funcional d'aquest conveni d'empreses amb un CNAE que disposa d'una taxa d'ocupació de dones treballadores per compte aliena afiliades a la SS inferior al 20%, es fixa la jubilació forçosa als 67 anys sempre i quan es compleixin amb els requisits de la Disposició Addicional desena de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit de que la jubilació sol·licitada sigui parcial a més de l'exigència de sol·licitar-ho també per escrit i amb una antelació mínima de 6 mesos serà necessari si la persona treballadora la vol sol·licitar abans dels 64 anys, que hagi consens entre empresa i persona treballadora per la seva concessió. Si la petició en canvi es fa a partir dels 64 i fins el 65 prevaldrà la petició de la persona treballadora. En ambdós casos serà necessari que entre empresa i la persona treballadora s'arribi a un acord escrit previ pel que respecta a la forma en la que es treballarà el percentatge de jornada que es mantingui. Amb la fi de afavorir que el període a treballar es realitzi en les millors condicions, l'empresa afavorirà, sempre que el volum d'activitat de la mateixa ho permeti, les propostes de coincidències anuals (períodes finals i principis d'any) que li proposi la persona treballadora en situació de jubilació parcial.

Les empreses i la representació legal de les persones treballadores promouran l'accés a la jubilació a totes aquelles persones treballadores que arribin a l'edat ordinària de jubilació i compleixin la resta de requisits establerts en la normativa vigent que resulti d'aplicació.

Article 22.- Premi per fidelitat

S'estableix un premi o gratificació per fidelitat per a aquella persona treballadora amb una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys que decideixin extingir voluntàriament la seva relació laboral un cop complerts els 60 anys i abans de complir els 65, ja que es té en compte la major dificultat amb què aquest grup de treballadores i treballadors pot accedir a un nou treball.

Per als anys 2018 al 2022:

- 2.689,86 € si s'extingeix la relació laboral amb 60 anys.
- 2.144,36 € si s'extingeix la relació laboral amb 61 anys.
- 1.656,82 € si s'extingeix la relació laboral amb 62 anys.
- 1.072,08 € si s'extingeix la relació laboral amb 63 anys.
- 584,74 € si s'extingeix la relació laboral amb 64 anys.

Per a l'any 2023:

- 2.978'89 € si s'extingeix la relació laboral amb 60 anys.
- 2.374'78 € si s'extingeix la relació laboral amb 61 anys.
- 1.834'85 € si s'extingeix la relació laboral amb 62 anys.
- 1.187'28 € si s'extingeix la relació laboral amb 63 anys.
- 647'57 € si s'extingeix la relació laboral amb 64 anys.

Per a l'any 2024:

- 3.083'15 € si s'extingeix la relació laboral amb 60 anys.
- 2.457'90 € si s'extingeix la relació laboral amb 61 anys.
- 1.899'07 € si s'extingeix la relació laboral amb 62 anys.
- 1.228'83 € si s'extingeix la relació laboral amb 63 anys.
- 670'23 € si s'extingeix la relació laboral amb 64 anys.

Article 23.- Càrrega i descàrrega.

En cap cas el/la conductor/a de vehicles de més de 7,5 tones de massa màxima autoritzada no podran participar en les operacions de càrrega i descàrrega de les mercaderies, ni dels seus suports, envasos, contenidors o gàbies a excepció dels supòsits i en els termes previstos en la Disposició Addicional Tretzena afegida pel Reial Decret Llei 3/2022 d'1 de març a la Llei 16/1987 de 30 de juliol d'Ordenació dels Transports Terrestres.

Article 24.- Accident i malaltia

Les empreses abonaran, en cas d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball, fins al 80% de la base reguladora de cotització del mes anterior des del primer dia amb un màxim de 30 dies. Es complementarà fins al 100 % amb un màxim de 18 mensualitats en cas que la baixa fos superior a trenta dies i a partir del trenta-un dia de baixa.

Serà complementada també fins al 100% en aquells supòsits que la persona treballadora ha precisat d'hospitalització en un centre hospitalari o intervenció quirúrgica ambulatoria amb repòs i/o hospitalització domiciliària, prèvia justificació documental, aquest complement ho serà des del primer dia.

En la resta de casos de Incapacitat Temporal les empreses abonaran des del primer dia fins al vintè el

80% de la base reguladora de cotització del mes anterior y només per la primera baixa. Serà complementat fins al 100% en cas que la baixa requereixi hospitalització en centre sanitari o hospitalització domiciliària, prèvia justificació documental de la seva durada i mentre duri aquesta. El període de referència a efectes del còmput de les baixes serà a raó de 12 mesos a comptar des del primer dia de la primera baixa.

Article 25.- Peces de treball

Les empreses donaran a les persones treballadores dos uniformes de treball complets a l'any, un de temporada d'estiu i un altre d'hivern, així com el material accessori necessari per prestar els seus serveis amb garanties. Al personal de moviment se li entregarà un anorac cada dos anys.

Article 26.- Retirada del permís de conduir

En cas que a un/a conductor/a li fos retirat el permís de conduir, sempre que això sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre de la mateixa empresa i per causes no imputables al conductor, aquest haurà de ser adaptat a un lloc de treball el més pròxim possible a l'escala de la seva categoria del present conveni i se li garantirà durant l'esmentat període les percepcions corresponents a la seva categoria.

A partir d'1 de gener de 2008, aquelles persones treballadores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari pel seu treball, i sempre prèvia justificació documental de la seva subscripció, les empreses abonaran el cost de la pòlissa, amb un màxim de 50€ anuals. En cas en que es produeixi la rescissió, el cessament o resolució de la relació contractual abans del venciment de l'esmentada assegurança podrà l'empresari detraure a la persona treballadora, en la liquidació, la part proporcional, de la quantitat esmentada, al temps que li resti pel venciment de la pòlissa.

Article 27.- Sancions

Abans de imposar sancions per faltes greus o molt greus les empreses hauran de comunicar per escrit els fets a la persona treballadora en qüestió, amb la finalitat, de que si ho desitgen, puguin exposar també per escrit, en el termini de tres dies laborables, el que tinguin per convenient envers als fets que se l'imputen. Aquesta comunicació també es realitzarà als delegats de personal i/o comitè d'empresa en cas que hi hagin, o si s'escau, a la central sindical a la qual la persona treballadora estigui afiliada. En cas de no arribar a un acord, les parts faran ús de les facultats que la llei els reconeix.

Article 28.- Drets sindicals

Els treballadors i treballadores podran reunir-se en assemblea fora de les hores de treball i als locals de l'empresa, quan ho considerin necessari, previ avís a l'empresa, amb una antelació de 24 hores. Les empreses permetran en tota la seva amplitud les tasques de afiliació, propaganda i informació sindical.

A petició de les persones treballadores afiliades a un sindicat, les empreses amb la prèvia autorització d'aquestes descomptaran de les nòmines de forma mensual les cotitzacions al seu sindicat; aquestes quantitats s'hauran d'ingressar en un compte bancari que a l'efecte designi el sindicat.

Article 29.- Pluriocupació

A partir de la signatura d'aquest conveni, les empreses es comprometen a no contractar a persones treballadores el contracte dels quals suposi situació de pluriocupació.

Article 30.- Prevenció de riscos laborals.

Les empreses acollides a aquest conveni s'adaptaran als principis que marca la Llei de prevenció de riscos laborals, així com a les normes reglamentàries o reglaments que la desenvolupen. La comissió

paritària d'aquest conveni assumirà les funcions del Comitè Provincial de Seguretat i Salut en el Treball dins del sector i resta facultada a promoure quantes actuacions generals o concretes siguin necessàries per garantir que l'abast de la prevenció arribi a totes les empreses i persones treballadores del sector; per tant serà un interlocutor vàlid davant de discrepàncies que sorgeixin com a resultat de posar en pràctica la llei, així com un motor a l'hora de prendre iniciatives, referides a aquesta matèria, de participació dels empresaris i de les persones treballadores.

Article 31.- Cessament voluntari de la relació laboral

El cessament voluntari de la relació contractual per part de la persona treballadora, haurà de fer-se per escrit i amb una antelació mínima de 15 dies. L'incompliment d'aquest preavís amb l'esmentada antelació dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació una quantitat equivalent a la resultant de multiplicar el salari/diari que li correspongui pels dies de retard.

Article 32.- Dies de permís i permisos article 37.3 E.T.

La persona treballadora previ avís i justificació pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps establert en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors així com en els següents supòsits:

Dies de permís retribuïts:

La persona treballadora, previ avís de com a mínim 2 dies hàbils, es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per gaudir de dos dies d'assumptes propis sense justificar, sense que en cap cas siguin acumulables.

Dies de permís no retribuïts:

Tanmateix una persona treballadora pot sol·licitar 3 dies de permís no retribuïts, sempre que ho comuniqui amb una antelació mínima de 5 dies a excepció d'aquells casos, i prèvia justificació documental, que ho siguin amb motiu de la defunció o malaltia greu d'un familiar de fins al segon grau.

Disposicions comunes a ambdós permisos:

L'empresa podrà limitar la concessió dels dies de permís, a un màxim del 10% de la plantilla pel mateix o mateixos dies.

Aquests dies, no podrà coincidir amb l'inici o finalització del període de vacances.

CAPÍTOL V CLÀUSULES ADDICIONALS

Article 33.- Clàusula de desvinculació

1r. Per la inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni, s'estarà a lo que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

2on. Al moment que l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació, ho comunicarà necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió paritària del Conveni.

3er A l'efecte de notificació a la Comissió paritària, aquesta comunicació s'ha de realitzar indistintament a qualsevol de les parts integrants i que hi figuren en l'article 8 del present Conveni.

4r. En el supòsit de desavinences entre les parts, ambdues ho hauran de plantejar a la Comissió paritària, que ho resoldrà en el termini màxim de 7 dies. En cas de persistir el desacord, l'assumpte es sotmetrà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. De finalitzar sense acord, es sol·licitarà l'arbitratge corresponent segons els termes establerts en el reglament del TLC. La pregunta sotmesa a arbitratge consistirà en sol·licitar el pronunciament de si l'empresa reuneix les condicions econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per inaplicat el Conveni, especificant, de ser la resposta afirmativa, els requisits que justifiquen el manteniment de la inaplicació així como els terminis i temps per la seva recuperació.

5è. En les empreses en les que s'acordi la inaplicació de les condicions pactades en el present Conveni, s'haurà de crear una comissió de seguiment integrada pels representants de les parts, per vetllar pel compliment dels termes de l'acord al que s'ha arribat.

6è. La concurrència de les causes que justifiquen aquesta decisió s'hauran d'acreditar, en cas de persistència, anualment. En cas de no ser així, es produirà la aplicació automàtica del Conveni.

CAPÍTOL VI.- DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Article 34.- Contractació

Els contractes de durada determinada de l'article 15.2 del nou text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, per circumstàncies de la producció podran tenir una durada màxima d'1 any. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta, podrà prorrogar-se per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

Article 35.- Mort fora de plaça

Quan es produeixi la mort de la persona treballadora fora de plaça estant al servei de l'empresa, les despeses de trasllat de les restes correran a càrrec de l'empresa, en la quantia en què aquestes superin les prestacions que per a aquests casos té establerta la Seguretat Social. L'empresa i els familiars del mort gestionaran el trasllat de les restes de comú acord.

Article 36.- Pòlisses

Les empreses hauran de contractar per a les persones treballadores una assegurança d'accidents. En tots els supòsits previstos, la causa serà únicament l'accident de treball i les quanties seran les següents:

Per als anys 2018 al 2022:

- Per incapacitat permanent total per al treball habitual: 6.100,27 €.
- Per incapacitat permanent absoluta: 18.300,91 €.
- Per mort 16.775,75 €.

Per a l'any 2023:

- Per incapacitat permanent total per al treball habitual: 6.755,75 €.
- Per incapacitat permanent absoluta: 20.267,34 €.
- Per mort 18.578,30 €.

Per a l'any 2024:

- Per incapacitat permanent total per al treball habitual: 6.992,20 €.
- Per incapacitat permanent absoluta: 20.976,70 €.
- Per mort 19.228,54 €.

Seràn d'aplicació aquests imports per a les pòlisses amb venciment posterior a la data de la publicació del present conveni.

En els dos primers casos, la quantitat la cobraran els accidentats i, en el tercer, els hereus del mort.

Article 37.- Grups professionals

Als conductors/es de grues de menys de 130 t (carnet A) se'ls reconeix dins del grup professional de personal de moviment equiparant-los econòmicament al grup professional de conductor/a mecànic.

A les/als conductores/s de grues de més de 130 t (carnet B) se'ls reconeix dins el grup professional de

personal de moviment equiparant-los econòmicament al grup professional de cap de trànsit de 3a. Afecta únicament i exclusivament als conductors/es de grues autopropulsades, i se n'exclou expressament als conductors o conductores de camions destinats al transport de mercaderies que portin adaptades per a la càrrega o descàrrega de les mercaderies qualsevol element mecànic (per exemple camió ploma, entre altres).

Article 38.- Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

Les representacions tant sindicals com empresarial, estan interessades en desenvolupar mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Això suposa un esforç adreçat a corregir les situacions de desigualtat que de fet poden donar-se per qualsevol causa i en particular per raó de gènere. El punt de partida serà tant pel que fa a l'ordenament jurídic en el seu conjunt com en les orientacions de caire discriminatori que en el present conveni s'estableixin, com mesures d'acció positiva.

Per tot això i en la mesura que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que amb aquesta finalitat, s'hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que en la forma a que a continuació es detalla, hauran de negociar-se, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores:

1. De conformitat amb els terminis establerts en la Disposició Transitòria Dotzena del Reial Decret 6/2019, d'1 de març, que dona una nova redacció a l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran d'adreçar-se a la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral amb l'abast i contingut establert en el Capítol III del Títol IV de la Llei d'Igualtat.
2. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixen en l'acord al que s'ha arribat.
3. La elaboració i implantació de plans d'igualtat hauran de realitzar-se amb la participació, en el seu cas, de la representació legal de les persones treballadores i haurà de tractar-se al menys les següents matèries:
 - a) Procés de selecció i contractació.
 - b) Classificació professional.
 - c) Formació.
 - d) Promoció professional.
 - e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
 - f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - g) Infra-representació femenina.
 - h) Retribucions.
 - i) Prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe.
4. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adients respecte a determinats centres de treball.

Per la correcta elaboració i implantació dels Plans d'Igualtat dins les empreses tindran com a fi els

següents objectius:

- a. Reforçar el paper de les empreses en el seu compromís i avançament en el desenvolupament de polítiques d'igualtat.
- b. Fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals, recolzant-se en un permanent recurs al diàleg social.
- c. En base a les conclusions obtingudes, s'examinarà (sol·licitant, si procedeix, l'ajut i col·laboració dels organismes institucionals pertinents) un pla de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques amb la finalitat d'evitar discriminacions i afavorir la igualtat d'oportunitats.
- d. El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions, constituirà en l'àmbit que correspongui, la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats.

Mètode de treball:

1. Com metodologia de treball en la negociació d'aquests plans d'igualtat, s'iniciarà una fase de diagnosi i avaluació de la igualtat existent amb motiu del gènere, establint la necessitat a rebre de l'empresa, de forma prèvia al diagnòstic, informació objectiva en clau de gènere, en relació a tots les qüestions que seran objecte de negociació, tant per la negociació dels plans d'igualtat, como per a avaluar l'aplicació de les mesures d'igualtat.
2. S'establirà prèvia diagnòstic, els objectius del pla d'igualtat o en el seu defecte de les mesures d'igualtat. Objectius, quantificats i avaluable, quan sigui possible; i objectius en els diversos camps relacionats amb la qüestió del gènere.
3. La Comissió d'Igualtat, que en el seu cas estarà composta per membres representants legals de les persones treballadores vetllaran per un bon funcionament i seguiment dels plans d'igualtat i accions que se'n derivin del mateix.
4. S'estableix que els plans d'igualtat, i inclòs les mesures d'igualtat, tinguin una avaluació periòdica en l'empresa amb caràcter semestral i en tot cas sempre que els moviments en l'organització del treball i/o contractació i personal ho facin necessaris.

Els criteris d'elaboració del Pla d'Igualtat hauran de contemplar:

1. L'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories en que la dona o l'home estiguin subrepresentada/at, en els diversos moments de la relació laboral; selecció i contractació, formació professional, promoció professional i canvis d grup o cobertura de vacants, ajusts de plantilla. Garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i que no existeixi cap tipus de discriminació en relació a la situació de les persones.
2. L'anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius, al objecte de corregir possibles discriminacions.
3. Que en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, es garanteixi que tant l'avaluació com el propi Pla, prenguin en consideració la dimensió de gènere. Establint-se com mètodes recomanats per la avaluació de riscos psico-socials, els comú i convencionalment adoptats, sempre que incloguin en la seva metodologia la dimensió de gènere.
4. La millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball, amb l'objecte de augmentar la garantia i seguretat per a les persones, i la capacitat de autogestió del temps de treball. S'han de tenir en consideració sempre que sigui possible les situacions personals diverses, per exemple, dependència sobrevinguda (separació amb tutela), tenir persones i/o menors a càrrec, per assistència a formació. Incorporant de forma prèvia als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.
5. La necessitat de Conciliar la vida laboral i personal.

6. La necessitat de difondre i millorar la Llei de violència de gènere.
7. La implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o per raó de gènere. Enfortint, especialment, els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per la protecció de la víctima, i les garanties del lloc de treball.
8. Anàlisi de les possibles raons de gènere quan en circumstàncies diverses, es detecti la pèrdua de treball de la dona. Establint-se criteris i atenció personalitzada per la protecció del treball de la dona.

Pel correcte desenvolupament de tot el previst en el present article en quan a l'aplicació, interpretació, seguiment i evolució dels acords sobre plans i mesures d'igualtat en les empreses entre homes i dones, s'acorda en l'àmbit del present conveni col·lectiu, la constitució d'una Comissió Paritària Sectorial d'Igualtat que estarà formada per quatre representants de cadascuna de les parts.

L'esmentada Comissió serà competent per atendre totes les consultes que es realitzin en les esmentades matèries, reunint-se a l'efecte quantes vegades sigui requerida, es reunirà semestralment, amb la finalitat d'avaluar l'aplicació, desenvolupament i evolució en el si de l'empresa dels plans i mesures d'igualtat acordats en el present conveni.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat als que es vol arribar, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquest conveni ha estat elaborat per la lliure manifestació de la voluntat de les parts, emesa per les seves respectives representacions i en prova d'això el firmen de comú acord a Lleida a 6 de Març de 2023.

ANNEX.- TÀULES SALARIALS

TAULES SALARIALS ANY 2022

Grup professional	Salari Base	Plus Conveni	Total
GRUP I.- PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC:			
Cap de Servei	1262,62 €	131,52 € / mes	1394,15 €
Inspector/a Principal	1178,43 €	131,52 € / mes	1309,96 €
Enginyer/a Llicenciat	1178,43 €	131,52 € / mes	1309,96 €
Enginyer/a Tècnic	1094,27 €	131,52 € / mes	1225,79 €
A.T.S.	820,66 €	131,52 € / mes	952,18 €
GRUP II.- PERSONAL ADMINISTRATIU:			
Cap de Secció	1136,36 €	131,52 € / mes	1267,89 €
Cap de Negociat	1119,46 €	131,52 € / mes	1250,98 €
Oficial de Primera	946,94 €	131,52 € / mes	1078,46 €
Oficial de Segona	845,91 €	131,52 € / mes	977,43 €
Auxiliar	715,39 €	131,52 € / mes	846,92 €
Aspir. 16 y 17 anys	441,87 €	131,52 € / mes	573,39 €
GRUP III.- PERSONAL MOVIMENT			
Encarregat/a General	1094,27 €	131,52 € / mes	1225,79 €
Encarregat/a Magatzem	1047,90 €	131,52 € / mes	1179,43 €
Capatàs	1010,09 €	131,52 € / mes	1141,62 €
Aux. Mag. Bàscula	883,82 €	131,52 € / mes	1015,34 €
Cap Trànsit 1ª	1073,17 €	131,52 € / mes	1204,69 €
Cap Trànsit 2ª	1041,63 €	131,52 € / mes	1173,16 €
Cap Trànsit 3ª	1029,02 €	131,52 € / mes	1160,54 €
Conductor/a Mecànic	32,21 €	5,25 € / dia*	37,46 €

Conductor/a	30,53 €	5,25 € / dia*	35,78 €
Conductor/a repartiment	28,63 €	5,25 € / dia*	33,89 €
Ajud. I mosso/a espec.	26,90 €	5,25 € / dia*	32,15 €
Mosso/a càrrega/descàrrega	25,22 €	5,25 € / dia*	30,47 €
GRUP IV.- PERSONAL TALLER:			
Cap de Taller	1136,36 €	131,52 € / mes	1267,89 €
Encarregat/a General	946,94 €	131,52 € / mes	1078,46 €
Cap d'Equip	32,21 €	5,25 € / dia*	37,46 €
Oficial Primera	31,28 €	5,25 € / dia*	36,53 €
Oficial Segona	30,53 €	5,25 € / dia*	35,78 €
Oficial Tercera	28,63 €	5,25 € / dia*	33,89 €
Peó Especialista	26,90 €	5,25 € / dia*	32,15 €
Mosso/a	25,22 €	5,25 € / dia*	30,47 €
Aprenent/a 16, 17 anys	14,30 €	5,25 € / dia*	19,55 €
SUBALTERNS			
Vigilant	795,36 €	131,52 € / mes	926,89 €
Cobrador/a	837,53 €	131,52 € / mes	969,06 €
Telefonista	837,53 €	131,52 € / mes	969,06 €

*Dia treballat.

TAULES SALARIALS ANY 2023

Grup professional	Salari Base	Plus Conveni	Total
GRUP I.- PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC:			
Cap de Servei	1306,81 €	136,13 € / mes	1442,94 €
Inspector/a Principal	1219,68 €	136,13 € / mes	1355,81 €
Enginyer/a Llicenciat	1219,68 €	136,13 € / mes	1355,81 €
Enginyer/a Tècnic	1132,57 €	136,13 € / mes	1268,69 €
A.T.S.	849,38 €	136,13 € / mes	985,51 €
GRUP II.- PERSONAL ADMINISTRATIU:			
Cap de Secció	1176,13 €	136,13 € / mes	1312,26 €
Cap de Negociat	1158,64 €	136,13 € / mes	1294,77 €
Oficial de Primera	980,08 €	136,13 € / mes	1116,21 €
Oficial de Segona	875,52 €	136,13 € / mes	1011,65 €
Auxiliar	740,43 €	136,13 € / mes	876,56 €
Aspir. 16 y 17 anys	457,33 €	136,13 € / mes	593,46 €
GRUP III.- PERSONAL MOVIMENT			
Encarregat/a General	1132,57 €	136,13 € / mes	1268,69 €
Encarregat/a Magatzem	1084,58 €	136,13 € / mes	1220,71 €
Capatàs	1045,44 €	136,13 € / mes	1181,57 €
Aux. Mag. Bàscula	914,75 €	136,13 € / mes	1050,88 €
Cap Trànsit 1ª	1110,73 €	136,13 € / mes	1246,86 €
Cap Trànsit 2ª	1078,09 €	136,13 € / mes	1214,22 €
Cap Trànsit 3ª	1065,03 €	136,13 € / mes	1201,16 €
Conductor/a Mecànic	33,33 €	5,44 € / dia*	38,77 €
Conductor/a	31,60 €	5,44 € / dia*	37,03 €
Conductor/a repartiment	29,64 €	5,44 € / dia*	35,07 €

Ajud. I mosso/a espec.	27,84 €	5,44 €	/ dia*	33,28 €
Mosso/a càrrega/descàrrega	26,10 €	5,44 €	/ dia*	31,54 €
GRUP IV.- PERSONAL TALLER:				
Cap de Taller	1176,13 €	136,13 €	/ mes	1312,26 €
Encarregat/a General	980,08 €	136,13 €	/ mes	1116,21 €
Cap d'Equip	33,33 €	5,44 €	/ dia*	38,77 €
Oficial Primera	32,37 €	5,44 €	/ dia*	37,81 €
Oficial Segona	31,60 €	5,44 €	/ dia*	37,03 €
Oficial Tercera	29,64 €	5,44 €	/ dia*	35,07 €
Peó Especialista	27,84 €	5,44 €	/ dia*	33,28 €
Mosso/a	26,10 €	5,44 €	/ dia*	31,54 €
Aprenent/a 16, 17 anys	14,80 €	5,44 €	/ dia*	20,23 €
SUBALTERNS				
Vigilant	823,20 €	136,13 €	/ mes	959,33 €
Cobrador/a	866,85 €	136,13 €	/ mes	1002,97 €
Telefonista	866,85 €	136,13 €	/ mes	1002,97 €

*Dia treballat.

TAULES SALARIALS ANY 2024

Grup professional	Salari Base	Plus Conveni	Total
GRUP I.- PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC:			
Cap de Servei	1352,55 €	140,89 € / mes	1.493,44 €
Inspector/a Principal	1262,37 €	140,89 € / mes	1.403,26 €
Enginyer/a Llicenciat	1262,37 €	140,89 € / mes	1.403,26 €
Enginyer/a Tècnic	1172,21 €	140,89 € / mes	1.313,10 €
A.T.S.	879,11 €	140,89 € / mes	1.020,00 €
GRUP II.- PERSONAL ADMINISTRATIU:			
Cap de Secció	1217,30 €	140,89 € / mes	1358,19 €
Cap de Negociat	1199,19 €	140,89 € / mes	1340,08 €
Oficial de Primera	1014,39 €	140,89 € / mes	1155,28 €
Oficial de Segona	906,16 €	140,89 € / mes	1047,05 €
Auxiliar	766,35 €	140,89 € / mes	907,24 €
Aspir. 16 y 17 anys	473,34 €	140,89 € / mes	614,23 €
GRUP III.- PERSONAL MOVIMENT			
Encarregat/a General	1172,21 €	140,89 € / mes	1313,10 €
Encarregat/a Magatzem	1122,54 €	140,89 € / mes	1263,43 €
Capatàs	1082,03 €	140,89 € / mes	1222,93 €
Aux. Mag. Bàscula	946,77 €	140,89 € / mes	1087,66 €
Cap Trànsit 1ª	1149,60 €	140,89 € / mes	1290,50 €
Cap Trànsit 2ª	1115,82 €	140,89 € / mes	1256,72 €
Cap Trànsit 3ª	1102,31 €	140,89 € / mes	1243,20 €
Conductor/a Mecànic	34,50 €	5,63 € / dia*	40,13 €
Conductor/a	32,70 €	5,63 € / dia*	38,33 €
Conductor/a repartiment	30,67 €	5,63 € / dia*	36,30 €
Ajud. I mosso/a espec.	28,82 €	5,63 € / dia*	34,44 €
Mosso/a càrrega/descàrrega	27,02 €	5,63 € / dia*	32,64 €

GRUP IV.- PERSONAL TALLER:				
Cap de Taller	1217,30 €	140,89 €	/ mes	1358,19 €
Encarregat/a General	1014,39 €	140,89 €	/ mes	1155,28 €
Cap d'Equip	34,50 €	5,63 €	/ dia*	40,13 €
Oficial Primera	33,50 €	5,63 €	/ dia*	39,13 €
Oficial Segona	32,70 €	5,63 €	/ dia*	38,33 €
Oficial Tercera	30,67 €	5,63 €	/ dia*	36,30 €
Peó Especialista	28,82 €	5,63 €	/ dia*	34,44 €
Mosso/a	27,02 €	5,63 €	/ dia*	32,64 €
Aprenent/a 16, 17 anys	15,31 €	5,63 €	/ dia*	20,94 €
SUBALTERNS				
Vigilant	852,01 €	140,89 €	/ mes	992,91 €
Cobrador/a	897,19 €	140,89 €	/ mes	1038,08 €
Telefonista	897,19 €	140,89 €	/ mes	1038,08 €

*Dia treballat.