



**Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 25000355011994).**

RESOLUCIÓ, de 29 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 25000355011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida, subscrit per les parts negociadores l'1 de juliol de 2025, 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, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 25000355011994), al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, 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 es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

La directora dels Serveis Territorials a Lleida

CONVENI COL·LECTIU DE TRACCIÓ MECÀNICA DE MERCADERIES DE LA PROVÍNCIA DE  
LLEIDA  
ANY 2025

*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, així com del àmbit d'aplicació de la Resolució de 14 de juny de 2013, de la Direcció General de Treball per la qual es publica i registra el IX Conveni col·lectiu estatal d'entrega domiciliària, publicat en el BOE el 28 de juny de 2013.

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 y denuncia:

El present conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2025, excepte en aquells casos que expressament s'exceptuïn, independentment de la data de la seva publicació en el BOP, i tindrà una durada d'un any, o sigui fins al 31 de desembre del 2025.

El present conveni té efectes retroactius pel que fa als increments pactats des de 1 de gener de 2025 i fins la seva publicació al BOP 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 30 dies d'antelació al venciment del mateix, en tant no s'arribi a un acord pel nou acord, o no fos 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 lliurament 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 transcurs 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 i resolució de conflictes:

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.

#### Resolució de conflictes:

Les parts signats del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya ( TLC ), per la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin sorgir, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, als efectes de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social ( LRJS ).

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, mitjançant les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació en vers els serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en l'esmentada matèria.

## **CAPÍTOL II.- CONDICIONS ECONÒMIQUES**

### Article 10.- Revisió Salarial

S'acorda un increment del 4'1% em tots els conceptes salarials i econòmics, a excepció del 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 fins la seva publicació al BOP, seran liquidats per les empreses com a molt tardar a la nòmina del mes següent de la seva publicació.

### 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) i més el plus conveni, 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.- Complement 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 BOP, 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'2'08€, 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 4'13€, 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 establertes 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:

- Dietes nacionals: esmorzar 4,90€; dinar 13,65 €, sopar 13,65€; i dormir 13,37€. Total 45,57 €.
- Dietes Unió Europea, Regne Unit, Marroc i Andorra: Total 80,16€, la dieta complerta.
- Dieta resta països: Total 127,90€ la dieta complerta.
- Dinar plaça: 13,13€, 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 (RLPT) 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.

- 3.209'56 € si s'extingeix la relació laboral amb 60 anys.
- 2.558'67 € si s'extingeix la relació laboral amb 61 anys.
- 1.976'93 € si s'extingeix la relació laboral amb 62 anys.
- 1.279'21 € si s'extingeix la relació laboral amb 63 anys.
- 697'70 € 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 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 hospitalització.

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 li 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 ni recuperables.

Dies de permís no retribuïts:

Tanmateix una persona treballadora pot sol·licitar 3 dies de permís no retribuïts, sempre que ho comunicui 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 comunicui 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**

D'acord amb el que estableix l'apartat 2 de l'article 15 del Estatut dels Treballadors, podran celebrar-se contractes per circumstàncies de la producció per atendre l'increment ocasional e imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generant un desajustament temporal entre els llocs de treball estables disponibles i el que es requereixen, sempre que no responguin als supòsits compresos per la contractació fixa-discontinua.

Entre les oscil·lacions a que es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals, permisos retribuïts o no retribuïts, utilització d'hores sindicals i, en general, quan es produeixi l'absència temporal d'una o varies persones treballadores per motius que no permetin la celebració d'un contracte de substitució.

El contracte per circumstàncies de la producció al que es refereix el present article no podrà tenir una durada superior a un any. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la fixada en el present article, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

Les empreses podran optar entre cobrir les necessitats temporals a les que es refereix el present article amb contractacions a temps complert o a temps parcial.

### **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 incapacitat permanent total per al treball habitual: 7.278'88 €.
- Per incapacitat permanent absoluta: 21.836'74 €.
- Per mort 20.016'91 €.

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 diagnòstic 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 avaluables, 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. Anàlisis 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.

#### Article 39.- Protocol i mesures específiques LGTBIQ+

##### 1. Mesures Planificades

Les empreses a partir de l'entrada en vigor del present conveni hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBI de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Accés a l'ocupació.

Les empreses contribuiran a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través d'una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre l'esmentada formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present conveni.

En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Classificació i promoció professional.

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat en el present conveni, no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. De detectar alguna incidència o discriminació al respecte, la comissió paritària serà la competent per donar-hi solució.

Formació, sensibilització i llenguatge.

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb hauran de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat. Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives.

L'empresa haurà de garantir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

Permisos i beneficis socials.

Els permisos retribuïts i millores socials són d'aplicació a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGBTI.

Règim disciplinari.

Seràn faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present conveni.

Faltes lleus:

Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Faltes greus:

La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGBTI +.

Faltes molt greus:

- Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.
- Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

## 2. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGBTI+ Composició:

La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

Formació:

Per formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

Incompatibilitat:

No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.

Termini:

La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

Funcions de la comissió d'atenció:

1. Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere



- i/o expressió de gènere.
2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.
  3. Recomanar i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
  4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
  5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
  6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
  7. Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

#### Principis

##### Confidencialitat:

Les persones intervinents en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de sigil respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió podrà divulgar-se fora de l'estricta àmbit de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

##### Diligència i agilitat:

La investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

##### Contradicció:

El procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

##### Restitució de les víctimes:

Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

##### Prohibició de represàlies:

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

##### Procediment:

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions tindrà en compte les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.

- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:
  - o Mitjanes disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.
  - o Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.
- La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant, a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Si de recerca practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, l'empresa adoptés altres mesures complementàries, com ara:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

#### Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

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 1 de Juliol de 2025.

#### ANNEX .- TAULES SALARIALS

Grup professional	Salari Base		Plus Conveni		Total
GRUP I.- PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC:					
Cap de Servei	1.408,00 € / mes		146,67 € / mes		1.554,67 €
Inspector/a Principal	1.314,13 € / mes		146,67 € / mes		1.460,79 €

Enginyer/a Llicenciat	1.314,13 € / mes	146,67 € / mes	1.460,79 €
Enginyer/a Tècnic	1.220,27 € / mes	146,67 € / mes	1.366,94 €
A.T.S.	915,15 € / mes	146,67 € / mes	1.061,82 €
<b>GRUP II.- PERSONAL ADMINISTRATIU:</b>			
Cap de Secció	1.267,21 € / mes	146,67 € / mes	1.413,88 €
Cap de Negociat	1.248,36 € / mes	146,67 € / mes	1.395,02 €
Oficial de Primera	1.055,98 € / mes	146,67 € / mes	1.202,65 €
Oficial de Segona	943,31 € / mes	146,67 € / mes	1.089,98 €
Auxiliar	797,77 € / mes	146,67 € / mes	944,44 €
<b>GRUP III.- PERSONAL MOVIMENT</b>			
Encarregat/a General	1.220,27 € / mes	146,67 € / mes	1.366,94 €
Encarregat/a Magatzem	1.168,56 € / mes	146,67 € / mes	1.315,23 €
Capatàs	1.126,39 € / mes	146,67 € / mes	1.273,06 €
Aux. Mag. Bàscula	985,59 € / mes	146,67 € / mes	1.132,25 €
Cap Trànsit 1 <sup>a</sup>	1.196,73 € / mes	146,67 € / mes	1.343,40 €
Cap Trànsit 2 <sup>a</sup>	1.161,57 € / mes	146,67 € / mes	1.308,24 €
Cap Trànsit 3 <sup>a</sup>	1.147,50 € / mes	146,67 € / mes	1.294,17 €
Conductor/a Mecànic	35,91 € / dia	146,67 € / mes	
Conductor/a	34,04 € / dia	146,67 € / mes	
Conductor/a repartiment	31,93 € / dia	146,67 € / mes	
Ajud. I mosso/a espec.	31,90 € / dia	146,67 € / mes	
Mosso/a càrrega/descàrrega	31,90 € / dia	146,67 € / mes	
<b>GRUP IV.- PERSONAL TALLER:</b>			
Cap de Taller	1.267,21 € / mes	146,67 € / mes	1.413,88 €
Encarregat/a General	1.055,98 € / mes	146,67 € / mes	1.202,65 €
Cap d'Equip	35,91 € / dia	146,67 € / mes	
Oficial Primera	34,87 € / dia	146,67 € / mes	
Oficial Segona	34,04 € / dia	146,67 € / mes	
Oficial Tercera	31,93 € / dia	146,67 € / mes	
Peó Especialista	31,90 € / dia	146,67 € / mes	
Mosso/a	31,90 € / dia	146,67 € / mes	



SUBALTERNES					
Vigilant	997,69 €	/ mes	146,67 €	/ mes	1.144,36 €
Cobrador/a	997,69 €	/ mes	146,67 €	/ mes	1.144,36 €
Telefonista	997,69 €	/ mes	146,67 €	/ mes	1.144,36 €