

Núm. 7880

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

Serveis Territorials a Girona

Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta de la província de Girona, per als anys 2014 - 2017 (codi de conveni núm.17000255011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per l'Associació d'empresaris de la fusta de les comarques de Girona, i de l'altra, per CCOO i UGT, el dia 30 de juny de 2016, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries de la fusta de la província de Girona, per als anys 2014 - 2017 (codi de conveni núm.17000255011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 22 d'agost de 2016

Ferran Roquer i Padrosa

Director dels Serveis Territorials

En virtut de la Disposició Addicional Tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de la fusta de la província de Girona

Article Preliminar. Parts signatàries

Són parts signatàries del present Conveni, d'una part i com a representació dels treballadors: MCA UGT Girona i Construcció i Fusta de CCOO de Girona, i de l'altra part l'Associació d'Empresaris de la Fusta de les Comarques Gironines, com a representació empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per negociar aquest Conveni.

Capítol I

Article 1. Àmbit funcional

Les estipulacions contingudes en el present Conveni regulen les relacions de treball de tota mena d'Indústries de la Fusta i, expressament, les regulades en l'annex 1 del Conveni General Estatal de la Fusta.

Article 2. Àmbit territorial

El Conveni afecta a tots els centres de treball compresos en l'àmbit funcional descrit a l'article anterior i situats a la Província de Girona, tot i que el domicili social de l'empresa radiqui fora d'aquest àmbit.

Article 3. Àmbit personal

Es regeixen per les disposicions d'aquest Conveni tots els treballadors que, actualment o en endavant, prestin servei a les Indústries de la Fusta compreses en els àmbits descrits en els dos articles precedents, qualsevol que en sigui la categoria professional o el caràcter de les relacions de treball.

Article 4. Àmbit temporal

La durada del present Conveni és de 4 anys, a partir del primer de gener de 2014 i, per tant, acaba el 31 de desembre del 2017.



El Conveni es pot prorrogar d'any en any, sempre que no s'hi interposi cap denuncia. La entrada en vigor és la de la data en que es publiqui en el BOP.

Article 5. Denúncia

El present conveni es pot denunciar per qualsevol de les parts amb una antelació de 3 mesos a la finalització de la seva vigència. La mesa negociadora podrà iniciar les deliberacions amb tres mesos d'antelació al venciment del termini de vigència abans assenyalat.

Capítol II

Article 6. Compensació i absorbibilitat

Les millores econòmiques del present Conveni, són compensables i absorbibles per les que voluntàriament hagin concedit o pactat les empreses amb els respectius treballadors, sempre que aquestes millores superin el contingut econòmic del Conveni. Les millores obtingudes del present Conveni poden ser absorbides per les que voluntàriament hagin concedit les empreses i per aquelles que en endavant es puguin establir per disposicions legals.

Article 7. Garantia "ad personam"

Les condicions de treball adquirides i que siguin més beneficioses no poden ser disminuïdes per una tal absorció i així doncs, s'han de mantenir inalterables.

Capítol III

Article 8. Grups professionals

S'estarà a allò que disposa el Conveni General Estatal de la Fusta en aquesta matèria.

Capítol IV

Article 9. Remuneracions

Les retribucions mínimes del personal afectat pel present Conveni consisteixen en el sou o salari base que consta a les taules salarials que s'uneixen en annex al present text i que en formen part integrant. Els sous i salaris es perceben per dia natural.

Article 10. Dietes

L'import de les dietes per cada any de vigència del Conveni, serà la que consta en la corresponent taula salarial de cadascun dels anys.

Si per les circumstàncies especials les despeses originades pel desplaçament, sobrepassen l'import de les dietes, l'excés haurà de ser abonat per l'empresa, previ coneixement de les mateixes i posterior justificació pels treballadors.

Article 11. Diada de Sant Josep

La diada de Sant Josep (19 de març) es considera festivitat no recuperable en totes les activitats regulades per aquest Conveni. Quan sigui dissabte o diumenge es treballarà de mutu acord entre empresa i treballadors a una altra data. En tot cas i de comú acord entre empresa i treballador es podrà traslladar aquesta festivitat a la data que es pacti.

Article 12. Jornada de treball

La jornada anual de treball efectiu per a les Indústries de la Fusta i per a les de treballs forestals, serradores i magatzems serà la que disposa el Conveni General Estatal de la Fusta serà de 1.752 hores per a tota la vigència del conveni.

Tal com disposa l'article 47 del conveni estatal de la fusta:

- 1) Les empreses podran distribuir la jornada establerta en l'article anterior, al llarg de l'any mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. Afectant la uniformitat o irregularitat bé a tota la plantilla o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any en funció de les previsions de les diferents càrregues de treball i desplaçaments de la demanda.
La distribució de la jornada realitzada en els termes precedents haurà de fixar-se i publicar-se abans del 31 de gener de cada exercici; no obstant podrà modificar-se per una sola vegada l'esmentat calendari fins al 31 d'abril. Una vegada establert el nou calendari, les modificacions del mateix haurà de ser portada a efecte d'acord amb allò establert en els Articles 34 i 41 de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici d'allò establert en el número 4 del present article.
- 2) Quan es practiqui per l'empresa una distribució irregular de la jornada, es limitarà aquesta als topalls mínims i màxims de distribució següents: En còmput diari no podrà excedir-se d'un mínim i màxim de set a nou hores; en còmput setmanal els citats límits no podran excedir-se de trenta-cinc a quaranta-cinc hores.
- 3) Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior amb caràcter general, podran ser modificats a nivell d'empresa i



previ acord amb els representants legals dels treballadors, fins a les següents referències: En còmput diari de sis a deu hores o en còmput setmanal de trenta a cinquanta hores.

L'empresari podrà distribuir irregularment 175 hores anuals, podent afectar per això la jornada màxima setmanal o mensual però no la màxima anual. Igualment podrà afectar els horaris diaris, preavisant amb cinc dies d'antelació als afectats i a la representació dels treballadors.

Així mateix, l'empresari disposarà d'una bossa de 5 dies o 40 hores a l'any que podrà alterar la distribució prevista en el calendari anual. Amb caràcter previ a la seva aplicació, l'empresa haurà de preavisar amb 5 dies d'antelació als afectats i a la representació dels treballadors.

4) La distribució irregular de la jornada no afectarà a la retribució i cotitzacions del treballador.

5) Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte de treball el treballador hagués realitzat un excés d'hores, en relació a les que correspondrien a una distribució regular, l'excés serà abonat en la seva liquidació, segons el valor de l'hora extraordinària.

Article 13. Gratificacions

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni, percebran dues gratificacions de 30 dies a cadascuna de les pagues de Juny i Nadal en compliment del que estableix l'article 59 del Conveni General Estatal.

Article 14. Vacances

Tot el personal afectat per aquest Conveni fa 30 dies de vacances anuals retribuïdes amb salari o sou real: 9 d'aquests dies es concediran quan l'empresa ho consideri oportú, en conseqüència, les vacances es poden fraccionar en dos períodes. No poden començar en diumenge o un dia festiu. La seva retribució s'efectuarà d'acord amb allò que disposa l'article 61 del Conveni General Estatal de la Fusta.

Article 15. Roba de Treball

Tot el personal de les empreses afectades per aquest Conveni té dret a dues peces de roba de treball d'utilització obligatòria a la feina. Aquesta roba consisteix en granotes, petos o bates per al personal obrer d'ofici o magatzem i guardapols pels administratius.

La roba de treball serà reposada per l'empresa un cop l'any.

Article 16. Prestacions en cas d'accident

En cas que els beneficiaris d'aquest Conveni causin baixa a la feina per accident de treball percebran durant el primer mes les prestacions legals; durant els 30 dies següents, aquestes prestacions han de ser complementades fins a la totalitat del salari computable a l'efecte d'accidents, i a partir del tercer mes, les prestacions legals.

Les diferències entre les prestacions legals i la totalitat del salari computable que el beneficiari ha de percebre durant el segon mes és a càrrec de l'empresa.

Article 17. Auxili i defunció

Amb independència de les indemnitzacions i els subsidis que correspongui percebre als familiars d'un treballador afectat per aquest Conveni amb càrrec a la Seguretat Social per raó de mort, les empreses abonaran a la vídua i descendents, germans o ascendents que hi haguessin conviscut un temps mínim d'un any abans del traspàs, i per l'ordre de preferència expressat, una indemnització equivalent a trenta dies del sou o salari base del treballador incrementat, si s'escau, amb l'antiguitat consolidada.

Article 18. Mort per accident de treball

En cas de mort per accident de treball l'empresa abonarà als beneficiaris del traspàs, d'acord amb el preveuen les normes de la Seguretat Social, una indemnització pels quatre anys de vigència del conveni de 15.000 euros. Aquesta indemnització pot ser satisfeta tant per les pòlisses que les entitats bancàries o d'estalvi ofereixen per l'empresa amb entitats asseguradores, individualment o col·lectivament.

Article 19. Hores extraordinàries

La Direcció de l'Empresa informará periòdicament al Comitè d'Empresa, als Delegats de Personal i als Delegats Sindicals respecte al nombre d'hores extraordinàries fetes, especificant-ne les causes i, si s'escau, de la distribució que se n'ha fet per seccions. Per a la resta en aquesta matèria s'estarà al que estableixen les disposicions legals vigents o a allò que es pacti a cada empresa.

Article 20. Termes de preavís

Els treballadors que vulguin plegar en el servei de l'empresa estan obligats a respectar els terminis que estableix l'article 32 del Conveni General Estatal de la Fusta.

Capítol V

Article 21. Productivitat

Les millores contingudes en el present Conveni pressuposen un increment de la productivitat. Amb aquest efecte, totes dues parts ofereixen d'estimular-lo oportunament, tant pel que fa al rendiment com a la utilització de mitjans i sistemes de racionalització del treball.

Article 22. Recuperació

Quan per causes de força major es produeix una tallada en el subministrament del fluid elèctric els treballadors recuperen el temps perdut per aquest motiu, sempre que no excedeixi el límit reglamentat i tret que s'extingeixi la presència del treballador en el lloc de treball.

Capítol VI

Article 23. Crèdit d'hores sindicals

Els Delegats de Personal i membres del Comitè d'Empresa disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que estableix l'Estatut dels Treballadors sense que en cap cas pugui ser inferior a 16 hores.

Els diversos membres del Comitè d'Empresa i, si cal, els Delegats de Personal poden acumular les hores que disposen com a temps sindical en un mes dels seus mateixos components. Quan hi hagi un sol Delegat Sindical podrà acumular les hores per dos mesos com a màxim. És a dir, que si un mes no ha fet ús de cap hora el mes següent podrà utilitzar fins a 32 i amb pèrdua de les no utilitzades cada dos mesos.

Article 24. Hores de negociació del Conveni

No es computa dins el màxim legal d'hores l'excés que es produeixi amb motiu de la designació de Delegats de Personal o membres de Comitès com a components de Comissions Negociadores de Convenis Col·lectius en què siguin afectats i pel que es refereix a la celebració de sessions oficials mitjançant les quals transcorrin aquestes negociacions i quan l'empresa en qüestió es vegi afectada per l'àmbit de negociació referit.

Article 25. Tauler d'anuncis

Els Delegats de Personal i membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un tauler d'anuncis per a qualsevol comunicació que afecti als seus representants.

Capítol VII

Article 26. Revisió mèdica

Les parts firmants del present Conveni recorden a les empreses i als treballadors l'obligatorietat de complir amb la màxima escrupolositat les disposicions relatives al compliment de la Llei de Prevenció de Riscos i disposicions que la desenvolupin.

Capítol VIII

Article 27. Dret Complementari

En tot allò que no estigui previst en aquest Conveni s'aplicarà el que disposa el Conveni General Estatal de la Fusta i les disposicions legals de caràcter general.

Article 28. Comissió Paritària

La Comissió Paritària entendrà de les qüestions que es derivin de la representació, aplicació, vigilància, mediació i control d'aquest conveni, que s'haurà de reunir cada 6 mesos.

Aquesta Comissió estarà composta per quatre representants de les empreses i per quatre dels treballadors, dos membres d'UGT i dos membres de CCOO, i d'entre ells s'escollirà un secretari si bé s'entendrà vàlidament constituïda la reunió quan assisteixin dos representants dels treballadors i dos de les empreses. En cas de desacord entre ambdues parts en els temes a tractar, es recorrerà a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Cada una de les parts de l'esmentada Comissió podrà ser assistida, si ho considera convenient, de forma permanent o ocasional per assessors. El temps que destinin els representants dels treballadors a l'exercici de les seves funcions, dins de l'àmbit de funcionament d'aquesta Comissió, tindrà la consideració d'absència justificada i retribuïda. La Comissió de vigilància serà única per a tota la província.

Els components de la Comissió Paritària han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

A efectes de notificació i convocatòria es fixa el domicili de la Comissió Paritària a la seu de l'Associació d'Empresaris de la Fusta de les Comarques Gironines, carrer Bonastruc de Porta núm. 15.

Funcions de la Comissió Paritària:

La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- Interpretació del conveni.
- Vigilarà i garantirà la correcta aplicació del conveni.
- Mediació en el cas de conflicte col·lectiu, quan sigui requerida la seva intervenció.
- Intentarà que, durant el temps de vigència d'aquest conveni, empresaris i treballadors arribin a un acord en les situacions de caràcter excepcional que es puguin presentar i que per al seu caràcter anormal afectin les bones relacions d'ambdues parts.
- L'adequació dels salaris al pactat al conveni, la vigilància en el seguiment als cursos de formació i tot allò que s'hi encarregui al present conveni.
- Serà obligatori el dictamen previ de la Comissió Paritària per iniciar qualsevol via contenciosa o judicial en tot allò regulat per aquest Conveni que siguin d'àmbit col·lectiu.

Si per qualsevol circumstància no hi ha avinença en l'aplicació del present Conveni, les parts es comprometen a no fer ús de cap acció de força sense prèviament haver-se sotmès al dictamen de la Comissió Paritària, la qual emetrà un informe en el termini màxim de 15 dies. Només en el cas que els bons oficis de la Comissió Paritària no portés a una solució negociada, es recorrerà al Tribunal Laboral de Catalunya, i en última instància a les vies ordinàries del conflicte col·lectiu.

Procediment:

Els empresaris i treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran formular les reclamacions, consultes o les qüestions que se'ls puguin presentar en relació amb l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni. Per la qual cosa, cadascuna de les parts faran arribar escrit on es farà constar la qüestió o qüestions a estudiar als seus representants en la Comissió negociadora.

Aquest escrit es traslladarà a l'altra part com també al secretari de la Comissió, el qual citarà a ambdues representacions en el termini màxim de cinc dies, on s'hi farà constar dia, hora i lloc de reunió de la Comissió de vigilància.

En cas de desacord, en el si de la Comissió, en relació amb qualsevol dels assumptes plantejats, es tindrà en compte els següents requisits:

- a) Les votacions es realitzaran per cadascuna de les representacions, en bloc, per la qual cosa no es produirà l'errada de comptabilitzar el vot de qualsevol membre d'una representació, amb els vots de l'altra part.
- b) Les votacions, en cada representació, en el cas que no existeixi unanimitat, es resoldran per majoria simple.
- c) A fi que la Comissió es sotmeti a l'arbitratge voluntari, requerirà el vot unànim de tots els membres de la Comissió.

Per solventar les discrepàncies que sorgeixin en el si de la comissió Paritària, les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 29. Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts firmants del present Conveni es sotmeten als tràmits de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya en cas de conflicte col·lectiu.

Article 30. Clàusula d'inaplicació de condicions de treball

30.1 Amb l'objectiu del manteniment de l'ocupació en les empreses i previ a la amortització o pèrdua de llocs de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'establert legalment, es podrà inaplicar en l'empresa les condicions previstes en el present conveni col·lectiu, determinant amb exactitud les noves condicions de treball aplicables i la seva durada, que no es podrà prorrogar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni.

L'empresa que decideixi no aplicar el següent conveni ha d'informar a la Comissió Paritària del present Conveni de l'obertura del procediment.

Per acord entre els representants de l'empresa i la direcció de la mateixa, les causes que van motivar la inaplicació podran ser revisades amb caràcter anual, mitjançant l'obertura d'un nou procediment d'inaplicació.

30.2. Per a l'efectivitat de les anteriors mesures, s'haurà de desenvolupar, en les empreses en què existeixin representants legals dels treballadors, un període de consultes amb els mateixos de durada no superior a quinze dies, que versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

L'empresa haurà de justificar la necessitat de posar en marxa aquestes mesures aportant per a això la documentació i informació necessàries a l'efecte: memòria explicativa de les causes i relació de les previsions i de les mesures de caràcter general que tinguin previst prendre per solucionar la situació, depenent de si les causes són organitzatives, productives, tècniques o econòmiques.

30.3. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

30.4. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si és el

cas, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

- 30.5. L'empresari i la representació dels treballadors podran acordar, en qualsevol moment, la substitució del període de consultes per la sol·licitud de mediació o d'arbitratge establert en el present conveni col·lectiu.
- 30.6. En les empreses en què no hi hagi representació legal dels mateixos, aquests podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la pròpia empresa i triada per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats signants del present Conveni Col·lectiu.
- En aquest segon supòsit, l'empresari podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les que estigués integrat.
- En tots els casos, la designació s'ha de fer en un termini de cinc dies a comptar des de l'inici del període de consultes, sense que la falta de designació pugui suposar la paralització del mateix. Els acords de la comissió requereixen el vot favorable de la majoria dels seus membres.
- 30.7. En cas d'acord, aquests ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu en els set dies següents a la seva consecució, amb indicació expressa de les condicions de treball a aplicar en aquesta empresa.
- 30.8. La Comissió Paritària ha d'acusar recepció de l'acord, i a instància de qualsevol dels seus integrants, emetrà dictamen en els set dies següents, sobre si l'acord de inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions de treball suposen o no l'incompliment de les obligacions establertes en el present Conveni Col·lectiu, relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.
- 30.9. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu que disposarà d'un màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància sigui plantejada. En cas de desacord en la Comissió Paritària, la mateixa decidirà sotmetre a l'arbitratge recollit en el conveni o sotmetre als mecanismes previstos en el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals. En cas de no arribar a un acord o un laude arbitral en el termini màxim de quinze dies, s'entendrà que no s'ha solucionat la discrepància als efectes legals oportuns.

Disposició transitòria

Primera

D'acord amb allò que disposa l'article 54 del Conveni General Estatal de la Fusta el valor de l'antiguitat consolidada per aquells treballadors que hi tinguin dret és el següent:

Àmbit de la fusta, excloent-ne els de treballs forestals, serradores i magatzems:

Valor del quinquenni consolidat: 0,69 euros/dia o 20,39 euros/mes.

Àmbit de treballs forestals, serradores i magatzems:

Valor de quinquenni:

	DIA	MES
1 quinquenni	0,67 euros	20,19 euros
2 quinquennis	1,20 euros	35,88 euros
3 quinquennis	1,58 euros	47,42 euros
4 quinquennis	1,85 euros	55,35 euros
5 quinquennis o més	1,98 euros	59,32 euros

Segona

Les diferències salarials que resultin de l'aplicació del present conveni, seran fetes efectives per l'empresa als treballadors dins els 30 dies naturals posteriors al de la publicació del Conveni en el DOG.

Taules salarials

Sector de la fusta, excloent-ne els treballs forestals, serradores i magatzems

Vigència des de l'1 de gener de 2016

Grup profes	Antiga categoria professional	Sou base anual €	Sou mensual €	Sou diari €	Puc anual	Puc mensual
Grup 1	Químics i advocats	31.900,23	2.278,59			
	Enginyers i llicenciats	31.900,23	2.278,59			
Grup 2	Ajudant d'enginyers	27.965,40	1.997,53			
	Pèrits	27.965,40	1.997,53			
Grup 3	Caps de taller	24.167,39	1.726,24			
	Projectistes	23.216,57	1.658,33			
	Caps administratius	24.180,65	1.727,19			

Grup profes	Antiga categoria professional	Sou base anual €	Sou mensual €	Sou diari €	Puc anual	Puc mensual
Grup 4	Delineants	19.180,48	1.370,03		2.830,05	202,35
	Encarregat	19.180,48	1.370,03	45,02		
	Encarregat de secció	18.898,11	1.349,87	44,36		
	Capatàs especialista	19.180,48	1.370,03		1.130,05	80,72
Grup 5	Oficial de primera administratiu	17.871,52	1.276,54		2.735,28	195,37
	Oficial de segona administratiu	17.871,52	1.276,54		579,48	41,39
	Oficials de primera	17.871,52	1.276,54	41,95		
	Oficials de segona	17.240,87	1.231,49	40,47		
	Auxiliars analistes	17.871,52	1.276,54		568,02	40,57
	Practicants	17.871,52	1.276,54		568,02	40,57
	Conductor de vehicle pesat	17.871,52	1.276,54		243,59	17,39
Grup 6	Auxiliars	15.821,07	1.130,08			
	Telefonistes	15.454,81	1.103,92			
	Capatàs de peons	16.247,91	1.160,57		883,83	63,14
	Magatzemer	15.454,81	1.103,92			
	Pesador de bàscula	15.454,81	1.103,92			
	Llister	15.454,81	1.103,92			
	Guarda, vigilant, porter, orden.	15.454,81	1.103,92			
	Conductor de vehicle lleuger	16.247,91	1.160,57			
	Ajudants i peons especialitz.	16.247,91	1.160,57	38,14		
Grup 7	Carreter, bover, traginer	15.106,53	1.079,04			
	Mossos	15.106,53	1.079,04			
	Peons	15.622,80	1.115,91	36,67		
	Peons de torneria	15.100,18	1.078,58	35,45		
	Aspirants administratius	10.634,49	752,09	24,96		
	Vailets i aprenents de 16 i 17 anys	10.634,49		24,96		

Mitja dieta: 11,47

Dieta completa: 37,74

Puc = plus unificació categories. Només pels treballadors ingressats fins el 31 de desembre del 2007

Taules salarials
Sector de treballs forestals, serradores i magatzems
Vigència des de l'1 de gener de 2016

Grup profes	Antiga categoria professional	Sou base anual €	Sou mensual €	Sou diari €	Puc anual	Puc mensual
Grup 1	Químics i advocats	31.558,52	2.254,18			
	Enginyers i llicenciats	31.558,52	2.254,18			
Grup 2	Ajudant d'enginyers	27.657,14	1.975,51			
	Pèrits	27.657,14	1.975,51			
Grup 3	Caps de taller	23.905,07	1.707,51			
	Projectistes	22.952,98	1.639,50			
	Caps administratius	23.905,07	1.707,51			
Grup 4	Delineants	18.946,84	1.353,35		2.749,63	196,40
	Encarregat	18.946,84		44,48		
	Encarregat de secció	18.571,97		43,60		
	Capatàs especialista	18.946,84	1.353,35		1.078,74	77,05
Grup 5	Oficial de primera administratiu	17.652,60	1.260,90		2.602,86	185,92
	Oficial de segona administratiu	17.652,60	1.260,90		546,15	39,01
	Oficials de primera	17.652,60		41,44		
	Oficials de segona	17.196,17		40,37		
	Auxiliars analistes	17.652,60	1.260,90		535,64	38,26
	Practicants	17.652,60	1.260,90		535,64	38,26
	Viatjant	17.543,14	1.253,08		546,15	39,01
	Conductor de vehicle pesat	17.652,60	1.260,90		226,06	16,15

Grup profes	Antiga categoria professional	Sou base anual €	Sou mensual €	Sou diari €	Puc anual	Puc mensual
Grup 6	Auxiliars	15.723,66	1.123,12		840,18	60,01
	Telefonistes	15.163,22	1.083,09			
	Capatàs de peons	16.041,09	1.145,79			
	Magatzemer	15.256,46	1.089,75			
	Pesador de bàscula	15.256,46	1.089,75			
	Llister	15.256,46	1.089,75			
	Guarda, vigilant, porter, orden.	15.256,46	1.089,75			
	Ajudants i peons especial i conductor de toro	16.041,09		37,66		
	Conductor de vehicle lleuger	16.041,09	1.145,79			
Grup 7	Carreter, bover, tragner	14.911,64	1.065,12			
	Mossos	15.064,45	1.076,03			
	Peons	15.422,55		36,20		
	Peons acabats embalatges	14.964,08		35,13		
	Aspirants administratius,	10.414,48	743,89			
	Aprenents i vaillets de 16 i 17 anys	10.498,08				

Mitja dieta: 11,47

Dieta completa: 37,74

Puc = plus unificació categories. Només pels treballadors ingressats fins el 31 de desembre del 2007