

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

8266 *Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de los derivados del cemento de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000255011981)*

Antecedentes

1. El 12 de diciembre de 2018, la representación de las empresas del sector de los derivados del cemento de las Illes Balears y la de su personal acordaron y suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 3 de enero de 2019, Antonio Cañabate Riera, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de los derivados del cemento de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.



3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 12 de junio de 2019

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral
Isabel Castro Fernández
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)



**CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES
2.017 – 2.020**

Capítulo Preliminar.- PARTES SIGNATARIAS.

Suscriben el presente Convenio Colectivo, por parte social **FICA- UGT CONSTRUCCIÓN Y MATERIALES** y **CC.OO CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS** y por la parte empresarial la **ASOCIACIÓN DE FABRICANTES Y EMPRESAS AUXILIARES DE LA CONSTRUCCIÓN DE BALEARES (AFACO)**. Ambas partes de conformidad con lo establecido en el artículo 87 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores y empresas dedicadas a la actividad de derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Entrará en vigor el **1 de Enero de 2017**, una vez firmado por las partes con independencia del cumplimiento de los trámites de registro y de depósito ante los organismos pertinentes.

Tendrá una vigencia de cuatro años, hasta el 31 de Diciembre del 2.020 en su conjunto.

Artículo 2º.- DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO.

Se estará a lo previsto en el Capítulo II artículo 12 del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Artículo 3º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

De conformidad con el artículo 13 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del cemento.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el VI Convenio General de Derivados del Cemento



Artículo 4º.- COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio.

Esta Comisión tendrá las facultades siguientes:

- Interpretación del presente Convenio dentro de sus atribuciones.
- Comprobar los hechos de incumplimiento que sean denunciados por las empresas o representantes legales de los trabajadores, para lo cual esta Comisión nombrará en cada caso a las personas que deban visitar los centros de trabajo donde se haya comunicado, en la denuncia, que existan incumplimientos, teniendo acceso libre a los mencionados centros siempre que se admita tal comprobación por la empresa supuestamente infractora.
- Mediar en los conflictos que existan entre empresas y trabajadores, siempre que ambas partes se sometan al conocimiento y decisión de esta comisión.
- Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el anexo I.

Esta comisión paritaria estará formada por 4 miembros, dos miembros por la parte patronal y dos miembros por la parte social, pertenecientes éstos a las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, y elegidos por sus respectivas organizaciones.

Esta comisión se reunirá cuantas veces se considere necesario por alguna de las partes. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de notificaciones, es el del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.), sito en Avenida Conde Sallent nº 11-2º de Palma de Mallorca (CP - 07003).

Artículo 5º.-SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO.

Las partes se remiten al Capítulo X del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

Artículo 6º.- JORNADA.

De acuerdo con el artículo 34 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, la duración de la Jornada anual de trabajo durante la vigencia de dicho convenio será de **1.736** horas anuales. Dichas horas se consideran a todos los efectos de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el centro de trabajo y puesto de trabajo encomendado.

El calendario laboral orientativo se elaborará anualmente por las partes signatarias.

En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario pactado en este Convenio, o en su caso, el pactado en la propia Empresa o centro de trabajo.

Artículo 7º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

De acuerdo con el artículo 51 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, la cuantía de dichos complementos es la que se especifica para cada categoría en la tabla Anexo I de éste Convenio.



Artículo 8º.- COMPLEMENTOS PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

De conformidad con el artículo 55 del VII Convenio de derivados del cemento, las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación. A nivel informativo la cuantía de dicha antigüedad consolidada, es la que figura en el Anexo III de este Convenio Colectivo.

Artículo 9º.- COMPLEMENTO NO SALARIAL.

De conformidad con el artículo 56 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, el complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos según el valor que se fija en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 10º.- DIETAS / MEDIAS DIETAS.

De conformidad con el artículo 57 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del cemento.

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
- 4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
- 5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km. del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.
- 6.º El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en según el anexo I del presente convenio.

Artículo 11º.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

De conformidad con el artículo 105 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del cemento.

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.



Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

- a) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.
- b) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control.

Caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal aunque su índice sea superior al 3%.

Si a la entrada en vigor del presente convenio se tuvieran establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

Artículo 12º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO PREVISTAS EN ESTE CONVENIO.

De Conformidad con el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.



- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Real Decreto Legislativo 2/2015.



El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 13º.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

1º.- Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, que no sean resueltos en el seno de la Comisión Paritaria prevista en éste Convenio, se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.) en su fase de mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirva por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2º.- Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Mediación de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplen en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (T.A.M.I.B.) como sistema de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 14º.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Las partes se remiten al Capítulo XI, del VII Convenio General de Derivados del Cemento. El Anexo IV establece el cuadro de permisos y licencias.

Artículo 15º.- INCREMENTOS SALARIALES.

De Conformidad con la Disposición Final Primera del VII Convenio General de Derivados del Cemento,

Con independencia de lo establecido en el artículo 2 del presente Convenio General en materia de atribución de competencias según ámbito de negociación, las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

Se conviene en referir los incrementos salariales de 2017 a 2020 a la evolución del consumo de cemento publicada por el INE, siendo de partida 11.197.889,4 Toneladas de consumo de cemento en el año 2016, y se acuerda la siguiente tabla:



Aumento anual de consumo de cemento en T		Incremento salarial
De	Hasta	
0	800.000	1,00%
800.001	1.200.000	1,25%
1.200.001	1.600.000	1,50%
1.600.001	2.000.000	1,75%
2.000.001	2.400.000	2,00%
2.400.001	2.600.000	2,25%
	>2.600.000	2,50%

Una vez conocido el incremento anual de consumo de cemento, se procederá a actualizar las tablas salariales de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, con efectos económicos de uno de enero de cada uno de dichos años.

En el caso excepcional de que no se diese un aumento anual de consumo de cemento, sino un decrecimiento del consumo anual de cemento, se trataría en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento.

También quedará sujeto a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento la aplicación de los incrementos salariales en la actualización de tablas provinciales en los que no existiese acuerdo, de tal forma que se traslade a las provincias lo acordado a nivel estatal en el Convenio general

Artículo 16º.-Prolongación Jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso. Esta prolongación o adelanto no será superior a 2 horas, esta prolongación de jornada quedará computada como horas extraordinarias.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo, no pudiendo ser superiores a 2 horas.

En caso de que el trabajador en los casos anteriores y previo acuerdo con la empresa, podrá ampliar dicha jornada extraordinaria de manera voluntaria. Dicho periodo no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica según el artículo 54 del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

En cualquier caso, la Empresa viene obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan estas prolongaciones de trabajo de carácter excepcional, adoptando en todo caso los mecanismos de corrección necesarios para minorar los supuestos de esta naturaleza.



Artículo 17º.- Clasificación de grupos profesionales.

Las partes se remiten al Capítulo V del VII Convenio General de Derivados del Cemento

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio General serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

- I. Conocimientos: Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.



Este factor puede dividirse en dos subfactores:

- a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia: Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa: Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere mas apropiada.

III. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

- a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.



c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8, cuyas características son las siguientes:

Grupo 0.

Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Director general.
- Director división.
- Director gerente.

Grupo 1.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Director técnico.
- Titulados superiores.

Empleados:

- Director administración.



- Director financiero.
- Director comercial.
- Director marketing.
- Director RR. HH.
- Director producción.

Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo –1– o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Titulados medios.

Empleados:

- Jefe administración.
- Jefe ventas.
- Jefe compras.
- Jefe personal.
- Jefe producción.
- Jefe fábrica.
- Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.



Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Técnicos:
- Técnico departamento.
- Técnico control calidad.
- Técnico prevención RR. LL.
- Delineante 1.^a

Empleados:

- Oficial 1.^a administrativo.
- Técnico comercial.
- Comercial hormigón.
- Comercial/viajante.

Operarios:

- Jefe y encargado sección.
- Jefe taller.
- Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.



Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo 4.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Delineante 2.^a
- Analista laboratorio.
- Empleados: Oficial 2.^a administrativo.

Operarios:

- Oficial 1.^a oficio.
- Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.
- Dosificador planta hormigones.
- Conductor camión hormigonera.
- Gruista torre.
- Operador de grúa móvil.
- Carretillero mayor de 15.000 Kg.
- Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.



Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5.

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Empleados:

- Auxiliar administrativo.
- Dependiente.
- Conserje.

Operarios:

- Oficial 2.ª oficio.
- Maquinista.
- Conductor camión hasta 7.500 Kg.
- Mezclador de hormigones.
- Carretillero.
- Operador de puente grúa.
- Conductor de palas.
- Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.



Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretilero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6.

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Auxiliar laboratorio.

Empleados:

- Vigilante.

Operarios:

- Oficial 3.ª oficio.
- Especialista.
- Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.
- Moldeador manual.
- Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.



Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7.

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Laborante de hormigones.

Empleados:

- Portero.

Operarios:

- Peón especialista.
- Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.



Grupo 8.

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo:

Operarios.

- Peón.
- Personal de limpieza.
- Relación de actividades y tareas:
- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo VI se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

Artículo 18º.- Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

Las partes se remiten al Capítulo XVIII del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

Igualdad de oportunidades:

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo.



Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 100 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y contará para su elaboración con ésta.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.



- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y des glosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 108 del presente Convenio Colectivo.



Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de análisis y validación a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a los representantes de los trabajadores al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades:

Se acuerda constituir un Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de Derivados del Cemento.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 19º.-Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.



En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles «un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal:

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas:

a) Acoso moral («mobbing»):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

b) Acoso sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



c) Acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

Procedimiento de actuación:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).



– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación:**

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- A través de los representantes de los trabajadores.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción:**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente, y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) **Procedimiento previo:**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.



f) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representantes de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente:

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Para proceder a la actualización salarial de 2017, según lo establecido en el artículo 15.1 e) del VII Convenio General de Derivados del Cemento, en función de los criterios establecidos en la disposición final primera, acuerdan:

Primero.

Fijar las tablas para 2017 de remuneraciones mínimas sectoriales según la Disposición Final Primera del VII Convenio General y el artículo 15 del presente convenio por aplicación del incremento pactado del 1,50% sobre las tablas de 2016, una vez conocido el incremento del consumo de cemento correspondiente al año 2017 que alcanzó un aumento de 1.428.239 toneladas.

DISPOSICION FINAL.

En lo no pactado en el presente Convenio, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, así como a lo dispuesto en el VII Convenio General de Derivados del Cemento.



ANEXO I

A) Tabla Salarial 2017:

Se realiza un incremento del 1,5% sobre la tabla del año 2016.

Nivel	Grupo	Salario Base	Extras Verano	Anualidad
		Mensual	y Navidad	Bruta
XIII, XII	8	1.348,44	1.304,81	18.790,85
XI	7	1.359,05	1.314,98	18.938,55
X	6	1.378,62	1.333,45	19.210,35
IX	5	1.406,70	1.360,10	19.600,61
VIII	4	1.606,06	1.549,27	22.371,26
VII, VI	3	1.950,62	1.876,24	27.159,97
V, IV, III	2	2.545,82	2.441,10	35.432,05
II	1	3.171,21	3.035,50	44.137,55

B) Contratos de Formación y Prácticas - Salarios:

Los fijará la empresa contractualmente, no pudiendo ser las remuneraciones brutas anuales incluidas las pagas extras, inferiores a 17.588,44 € en jornada legal completa.

C) Dietas y Complementos No Salariales:

Dieta Completa: 40 €

Media dieta: 20 €

Complemento No salarial: 5,13 €



ANEXO II
Clasificación Profesional. Tabla orientativa

N.º	Ordenanza	Gr.	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General. Director División. Director Gerente.	
II	Personal Titulado Superior.	1	Director Técnico. Titulados Superiores.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director Marketing. Director RR. HH. Director Producción.	
III IV V	Personal titulado medio. Jefe administrativo 1.º Jefe sección organización 1.º Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2.º Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización científica del trabajo 2.º Jefe compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
VI VII	Oficial administrativo 1.º Delineante 1.º Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1.º Técnico de organización 1.º Delineante 2.º Técnico organización 2.º Práctico de topografía 2.º Analista 1.º Viajante. Capataz. Especialista de oficio.	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1.º	Oficial 1.º Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial/Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2.º Corredor de plaza. Oficial 1.º de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2.º	4	Delineante 2.º Analista Laboratorio.	Oficial 2.º Administrativo.	Oficial 1.º Oficio. Conductor Vehículos Mayor de 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Gruista Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 Kg. Gruista de Piezas Especiales.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de 2.º de oficio.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.	Oficial 2.º Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1.º	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Oficial 3.º Oficio. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Sencilla.
XI	Especialistas de 2.º Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XII XIII	Peón ordinario. Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.	8			Peón. Personal de Limpieza.





ANEXO III

TABLA DE ANTIGUEDAD CONSOLIDADA A 31-12- 1995

CATEGORIAS	Salario base mensual	2años 5%	3años 7,5%	4años 10%	5años 11,4%	6años 12,8%	7años 14,2%	8años 15,6%	9años 17%	10años 18,4%	11años 19,8%	12años 21,2%	13años 22,6%	14años 24%	15años 25,4%	16años 26,8%	17años 28,2%	18años 29,6%	TOPE 19años 30%
Aprendiz de 1º año	362,26	18,11	27,18	36,22	41,3	46,37	51,44	56,51	61,59	66,66	71,72	76,08	81,87	86,94	92,01	97,09	102,16	107,23	108,68
Aprendiz de 2º año	402,11	20,1	30,16	40,21	45,84	51,47	57,1	62,73	68,36	73,99	79,62	85,25	89,27	96,5	102,14	107,77	113,39	119,02	120,63
Peón Ordinario	603,44	30,17	45,26	60,34	68,79	77,24	85,59	94,14	102,59	111,03	119,48	127,93	136,38	144,83	153,28	161,72	170,17	178,62	181,03
Peón Especial	608,36	30,42	45,63	60,83	70,04	77,87	86,39	94,91	103,42	111,94	120,45	128,97	137,49	146	154,52	163,04	171,56	180,08	182,51
Ayudante	615,37	30,77	46,15	61,54	70,15	78,77	87,38	96	104,61	113,23	121,84	130,46	139,07	147,69	156,31	164,92	173,54	182,15	184,61
Oficial 2º	629,51	31,48	47,22	62,93	71,76	80,58	89,39	98,21	107,02	115,83	124,64	133,45	142,27	151,08	159,92	168,71	177,52	186,33	188,85
Oficial 1º	667,35	33,37	50,05	66,74	76,08	85,42	94,76	104,11	113,45	122,79	132,13	141,48	150,82	160,16	169,5	178,85	188,19	197,53	200,2
Capataz	701,88	35,09	52,64	70,19	80,01	89,84	99,67	109,49	119,31	129,15	138,97	148,8	158,63	168,45	178,28	188,1	197,93	207,76	210,56
Encargado	730,5	36,52	54,79	73,05	83,28	93,49	103,73	113,96	124,19	134,41	144,64	154,87	165,09	175,32	185,54	195,77	206	216,23	219,15
Vigilante y Guarda Jurado	616,91	30,84	46,27	61,69	70,33	78,97	87,06	96,24	104,88	113,51	122,15	130,79	139,42	148,06	156,7	165,33	173,79	182,61	185,08
Aspirante Admin..1º año	383,94	19,2	28,79	38,39	43,77	49,14	54,52	59,9	65,27	70,64	76,02	81,4	86,77	92,15	97,52	102,89	108,27	113,65	115,18
Aspirante Admin.2º año	402,11	20,1	30,16	40,21	45,84	51,47	57,1	62,73	68,36	73,99	79,67	85,25	90,88	96,5	102,14	107,77	113,39	119,02	120,63
Auxiliar admin.	604,35	30,22	45,33	60,44	68,89	77,36	85,82	94,28	102,74	111,2	119,66	128,12	136,59	145,04	153,5	161,97	170,43	178,89	181,31
Oficial 2º admin. Y Viajante	718,71	35,93	53,9	71,87	81,94	92	102,06	112,12	122,18	132,24	142,31	152,37	162,43	172,49	182,55	192,62	202,68	212,74	215,61
Oficial 1º Administración	872,91	43,65	65,47	87,29	99,51	111,73	123,95	136,17	148,4	160,61	172,84	185,06	197,28	209,5	221,72	233,94	246,16	258,38	261,87

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2019/16/1041178





CATEGORIAS	Salario base mensual	2años 5%	3años 7,5%	4años 10%	5años 11,4%	6años 12,8%	7años 14,2%	8años 15,6%	9años 17%	10años 18,4%	11años 19,8%	12años 21,2%	13años 22,6%	14años 24%	15años 25,4%	16años 26,8%	17años 28,2%	18años 29,6%	TOPE 19años 30%
Jefe Administración	962,3	48,12	72,18	96,23	109,7	123,18	136,65	150,12	163,59	177,06	190,54	204,01	217,48	230,95	244,43	257,9	271,37	284,84	288,69
Aparejador, Perito y Ayde Ingeniero	1.139,24	56,96	85,45	113,92	129,87	145,82	161,77	177,72	193,67	209,62	225,57	241,52	257,47	273,42	289,37	305,31	321,27	337,22	341,77
Ingeniero y Arquitecto	1.419,55	70,98	106,46	141,95	161,83	18,17	201,57	221,45	241,32	261,2	281,07	300,94	320,82	340,69	360,57	380,44	400,31	420,19	425,87

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2019/16/1041178



ANEXO IV
CUADROS PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig..	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.





Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

