

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

22839 *Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del sector dels derivats del ciment de les Illes Balears (exp.: CC_TA_07/039, codi de conveni 07000255011981)*

Antecedents

1. El dia 27 de maig de 2013, la representació de les empreses del sector dels derivats del ciment de les Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball d'aquest sector.
2. El dia 29 de maig, el senyor Antonio Cañabate Riera, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector dels derivats del ciment de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signat pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



Palma, 17 de setembre de 2013

El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera
Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)

Capítol preliminar

Parts signatàries

Subscriuen aquest Conveni Col·lectiu, per la part social, Metall, Construcció i Afins de la Unió General de Treballadors, Federació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (MCA-UGT- ILLES BALEARS) i la Federació de Construcció, Fusta i Afins de Comissions Obreres de les Illes Balears (FECOMA-CCOO Illes) i, per la part empresarial, l'Associació de Fabricants i Empreses Auxiliars de la Construcció de les Balears (AFACO). Ambdues parts, de conformitat amb l'article 87, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors es reconeixen com a interlocutors vàlids legitimats per negociar i signar aquest Conveni.

Article 1

Àmbit d'aplicació i vigència del Conveni

Aquest Conveni afecta tots els treballadors i empreses dedicades a l'activitat de derivats del ciment.

Entra en vigor l'1 de gener de 2011, una vegada signat per les parts amb independència del compliment dels tràmits de registre i de dipòsit davant dels organismes pertinents.

Té una vigència de dos anys, fins al 31 de desembre del 2012 en el seu conjunt.

Article 2

Denúncia i pròrroga del Conveni

Cal aténir-se al que preveu el capítol II, article 12, del V Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment.

Article 3

Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni vincula a la totalitat del seu articulat. Si circumstancialment alguna de les parts queda sense efecte, aquest s'ha de reconsiderar en la seva totalitat.

Article 4

Comissió Paritària

Es constitueix una Comissió Mixta Paritària d'interpretació d'aquest Conveni.

Aquesta Comissió té les facultats següents:

- Interpretar el Conveni dins de les seves atribucions.
- Comprovar els fets d'incompliment que siguin denunciats per les empreses o representants legals dels treballadors, per a la qual cosa la Comissió nomenarà, en cada cas, les persones que hagin de visitar els centres de treball on s'hagi comunicat, en la denúncia, que hi hagi incompliments, i tindrà accés lliure als centres esmentats sempre que admeti tal comprovació l'empresa suposadament infractora.
- Intervenir en els conflictes que hi hagi entre empreses i treballadors, sempre que ambdues parts se sotmetin al coneixement i la decisió de la Comissió.

La Comissió Paritària està formada per 4 membres, dos membres per la part patronal i dos membres per la part social, pertanyents, aquests, a les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni, i elegits per les seves organitzacions respectives.

La Comissió s'ha de reunir totes les vegades que alguna de les parts ho consideri necessari. Els acords s'han de prendre per majoria.

El domicili de la Comissió Paritària, a l'efecte de notificacions, és el del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), situat a l'avinguda del Comte de Sallent, núm. 11, 2n, de Palma de Mallorca (CP -07003).

Article 5

Seguretat, salut i medi ambient al treball

Les parts es remeten al capítol X del V Conveni general de derivats del ciment.

Article 6

Jornada

D'acord amb l'article 34 del V Conveni col·lectiu general de derivats del ciment, la durada de la jornada anual de treball durant la vigència del conveni esmentat serà de 1.736 hores anuals. Aquestes hores es consideren amb caràcter general de treball efectiu.

El temps de treball efectiu s'ha de computar de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi al lloc de treball encomanat.

El calendari laboral orientatiu l'elaboraran anualment les parts signatàries.

A cada centre de treball, l'empresa exposarà en un lloc visible el calendari pactat en aquest Conveni o, si s'escau, el pactat en la mateixa empresa o centre de treball.

Article 7**Jubilació anticipada als 64 anys com a mesura de foment de l'ocupació**

Cal atènyer-se al que disposa sobre això el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

Article 8**Premis per jubilació anticipada**

Els treballadors amb una antiguitat mínima de 12 anys que es jubilin voluntàriament abans dels 65 anys, percebran amb càrrec a les empreses una quantitat a un tant alçat i per una sola vegada, en concepte de premi de jubilació, segons l'annex I.

Perquè sigui procedent aquesta meritació, el treballador haurà de posar necessàriament en coneixement de l'empresa la seva decisió en tal sentit, abans del transcurs de dos mesos des de la data de compliment de l'edat abans referida.

Si s'acull a aquest sistema de jubilació anticipada, amb la consegüent meritació del premi abans referit, un nombre de treballadors de cada empresa que sobrepassi el 20 % del personal d'aquesta, dins de cada any natural, l'empresa no es veurà obligada a satisfer el corresponent premi de jubilació als treballadors que sobrepassin la quantitat del 20% del personal de l'empresa, i podrà, no obstant això, accedir lliurement l'empresa a satisfer-lo. Amb independència del percentatge referit, el mínim de treballadors que poden optar per la jubilació anticipada amb la meritació del premi és d'un treballador per empresa i per any.

En aquelles empreses en què la plantilla no excedeixi de 30 treballadors, el pagament del premi indicat podrà fraccionar-se de manera que sigui abonat íntegrament, abans del transcurs de sis mesos, a sol·licitud de l'empresa, termini que serà de 12 mesos a les empreses de fins a vuit treballadors. Els terminis de pagament s'establiran de mutu acord entre empreses i treballador afectat; en tot cas, el primer termini, com a mínim, suposarà el 24 % del total del premi.

En cas que durant la vigència d'aquest Conveni es rebaixi l'edat mínima de jubilació, l'anterior escala de premis s'entendrà subsistent en la mateixa quantia referida als 5 anys d'edat del treballador anteriors a la nova edat mínima de jubilació.

El treballador que s'aculli a la jubilació als 64 anys, segons l'article 8 d'aquest Conveni no podrà disposar alhora del premi per jubilació anticipada.

Article 9**Gratificacions extraordinàries**

D'acord amb l'article 51 del V Conveni col·lectiu general de derivats del ciment, la quantia d'aquests complements és la que s'especifica per a cada categoria a la taula de l'annex I d'aquest Conveni.

Article 10**Complements personal d'antiguitat**

Les parts signants del primer Conveni col·lectiu general varen acordar l'abolició definitiva del complement personal d'antiguitat i varen establir les fórmules pertinents per a la seva compensació. A títol informatiu, la quantia de l'antiguitat esmentada consolidada és la que figura en l'annex III d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 11

Complement no salarial

De conformitat amb l'article 56 del V Conveni col·lectiu general de derivats del ciment, el complement no salarial es merita per dia d'assistència al treball, i és d'igual quantia per a tots els grups segons el valor que es fixa en l'annex I d'aquest Conveni.

Article 12

Dietes / mitges dietes

1. La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionats com a conseqüència de la situació de desplaçament.
2. El treballador ha de percebre dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no pugui pernoctar a la seva residència habitual. Es merita sempre per dia natural.
3. Es merita mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat tingui la necessitat de dinar fora de la seva residència habitual i l'empresa no li proporcioni el dinar, però pugui pernoctar en la residència habitual. La mitja dieta es merita per dia efectiu treballat.
4. Les dietes o mitges dietes s'han de percebre sempre amb independència de la retribució del treballador i en les mateixes dates que aquesta; però en els desplaçaments de més d'una setmana de durada, aquell podrà sol·licitar bestretes quinzenals a compte, i a justificar, de les dietes esmentades.
5. No es merita dieta o mitja dieta quan l'empresari organitza i paga la manutenció i l'allotjament del treballador desplaçat. Així mateix, no es meriten mitges dietes quan el desplaçament es fa a una distància inferior a 10 km del centre de treball. Tampoc no es meriten mitges dietes quan concorren diversos centres de treball en el mateix terme municipal i es fa el desplaçament a qualsevol d'aquests.
6. L'import de la dieta completa i de la mitja dieta es fixa en l'annex I d'aquest Conveni.

Article 13

Complements per incapacitat temporal

1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional.

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, han de percebre un complement fins a assolir el 100 % de la base de cotització del mes anterior, sense incloure la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries, que es percebran íntegres en les seves dates de pagament a aquest efecte.

2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral.

A. Si l'índex d'absentisme definit en el paràgraf B d'aquest article és igual o inferior al 3 % prenent la mitjana dels 12 mesos anteriors al període que es liquida més la del propi mes de liquidació (mitjana 12 mesos + índex del mes) / 2, els treballadors que es trobin en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral han de percebre un complement fins a assolir el 100 % de la base reguladora en els termes indicats en el paràgraf anterior a partir del setzè dia de la baixa i mentre duri tal situació. En els supòsits d'hospitalització, s'ha d'abonar el 100 % des del primer dia, mentre duri l'hospitalització.

B. S'entén per absentisme la falta al treball per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral i és el resultat de la fórmula següent:

$$\text{ABSENTISME} = \frac{\text{Hores d'absència per IT derivades de malaltia comuna o accident no laboral del període considerat}}{\text{Hores teòriques laborals del període considerat per nombre de treballadors de plantilla}} \times 100$$

L'índex d'absentisme resultant es publicarà mes a mes i de forma acumulada als taulers d'anuncis de cada empresa i se'n lliurarà una còpia als representants legals dels treballadors per al seu control.

Si no hi ha representants legals, els índexs seran facilitats als sindicats signants d'aquest Conveni.

L'incompliment de qualsevol d'aquests requisits no alliberarà les empreses del pagament del complement d'incapacitat temporal encara que el seu índex sigui superior al 3 %.

Si a l'entrada en vigor d'aquest Conveni s'han establert indemnitzacions o complements superiors per a aquests i altres supòsits, es mantindran com a condició més beneficiosa fins que siguin assolides per les fixades en aquest Conveni.

Article 14

Condicions i procediment per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni

De conformitat amb l'article 60 del V Conveni col·lectiu general de derivats del ciment, s'acorda:

L'empresa podrà no aplicar el règim salarial previst als convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa quan la situació i les perspectives econòmiques d'aquesta puguin resultar danyades com a conseqüència de tal aplicació, i hi afectin les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

Procediment: per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu conforme a l'article 87.1, després del desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors. L'inici del període de consultes s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de l'àmbit superior a l'empresa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, cal distingir entre aquestes dues possibilitats:

- Si tot i podent haver tingut la representació esmentada d'acord amb la legislació vigent, no hi ha la representació dels treballadors a l'empresa, la sol·licitud de la inaplicació salarial ha de ser adreçada per la Direcció de l'empresa a la Comissió Paritària d'àmbit superior a l'empresa, qui, a partir d'aquest moment, ha d'assumir la representació dels treballadors i resoldre sobre la procedència o no de la sol·licitud.
- Si no hi ha possibilitat legal d'existència de representació legal dels treballadors, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada conforme a l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb un acord es presumirà que es presenten les causes justificatives al·ludides i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'haurà de notificar a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de l'empresa, i establir, si s'escau i en consideració a la desaparició de les causes que el van



determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes al conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui d'aplicació, sense que en cap cas la inaplicació pugui superar el període de vigència del Conveni. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no poden suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Per a la inaplicació de la mesura excepcional establerta en aquesta clàusula és requisit indispensable que, en cada àmbit inferior, s'hagi efectuat prèviament l'actualització de les taules salarials precedents en cada cas.

En el cas de falta d'acord, les parts afectades s'han de sotmetre a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Article 15

Solució extrajudicial de conflictes laborals

1. Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altre que afecti els treballadors i empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació, que no siguin resolts al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni, se sotmetrà a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) en la seva fase de mediació.

De la mateixa manera manifesten el seu compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral del Tribunal esmentat.

Serveixi per tant aquest article com a expressa adhesió de les parts al referit òrgan arbitral de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga empresaris, representacions sindicals i treballadors, a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat, i no és per tant necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, llevat del cas de submissió a arbitratge, el qual els signants d'aquest Conveni es comprometen també a impulsar i fomentar.

2. Igualment les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de Mediació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els treballadors i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació en matèries que es prevegin en l'Acord interprofessional sobre la Creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) com a sistema de solució extrajudicial de conflictes.

Article 16

Permisos, llicències i excedències

Les parts es remeten al Capítol XI del V Conveni general de derivats del ciment. L'annex IV estableix el quadre de permisos i llicències.

Article 17

Incrementos salarials

De conformitat amb la disposició final primera del V Conveni general de derivats del ciment, amb independència del que estableix l'article 2 d'aquest Conveni general en matèria d'atribució de competències segons àmbit de negociació, les parts signants han assolit en matèria d'incrementos salarials els acords següents:

a) Per a l'any 2011, sobre la base del salari resultant de l'aplicació de l'increment consistent en un 3 % sobre les taules del 2009, conformant així el salari definitiu per a 2010, s'efectuarà una

revisió salarial d'acord amb l'IPC a 31 de desembre de 2011 i amb un límit màxim del 2,0 %, de tal manera que si l'índex esmentat supera aquest 2,0 %, serà aquest percentatge el que s'apliqui, les taules definitives del qual s'incorporen a aquesta acta com a annex I.

b) Per a l'any 2012, el salari establert per al 2011 d'acord amb el que preveu el punt anterior serà revisat d'acord amb l'IPC a 31 de desembre de 2012 i amb un límit màxim del 2,0 %, de tal manera que si l'índex esmentat supera aquest 2,0 %, serà aquest percentatge el que s'apliqui, les taules provisionals del qual s'incorporen a aquesta acta com a annex I.

c) S'estableix un pagament a compte per a l'exercici 2011, consistent en l'increment d'un 1,0 % sobre els salaris corresponents a 2010, al qual s'ha fet menció en l'apartat a) anterior. El pagament es farà efectiu anteriorment al 31 de desembre de 2011.

d) S'estableix un pagament a compte per a l'exercici 2012, consistent en l'increment d'un 1,0 % sobre els salaris corresponents a 2011, una vegada efectuada la corresponent revisió d'acord amb allò pactat en els apartats anteriors. El pagament es farà efectiu anteriorment al 31 de març de 2012, al igual de la revisió definitiva de l'exercici 2011, d'acord amb el que estableixen els apartats anteriors.

Clàusula d'inaplicació d'incrementos salarials, en la seva unitat de negociació corresponent:

L'empresa podrà no aplicar el règim salarial previst als convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, quan la situació i perspectives econòmiques d'aquesta puguin resultar danyades com a conseqüència de tal aplicació, i hi afectin les possibilitats de manteniment de l'ocupació.

Procediment: per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítims per negociar un conveni col·lectiu conforme a l'article 87.1, després del desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, de l'Estatut dels treballadors. L'inici del període de consultes s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de l'àmbit superior a l'empresa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, cal distingir aquestes dues possibilitats:

a) Si tot i podent haver tingut la representació esmentada d'acord amb la legislació vigent, no hi ha la representació dels treballadors en l'empresa, la sol·licitud de la inaplicació salarial ha de ser adreçada per la Direcció de l'empresa a la Comissió Paritària d'àmbit superior a l'empresa, qui, a partir d'aquest moment, ha d'assumir la representació dels treballadors i resoldre sobre la procedència o no de la sol·licitud.

b) Si no hi ha possibilitat legal d'existència de representació legal dels treballadors, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada conforme a l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb un acord es presumirà que es presenten les causes justificatives al·ludides i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de l'empresa, i establir, si s'escau i en consideració a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes al conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui d'aplicació, sense que en cap cas la inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no poden suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

Per a la inaplicació de la mesura excepcional establerta en aquesta clàusula en els àmbits inferiors, és requisit indispensable que, en aquest àmbit inferior, s'hagi efectuat prèviament l'actualització de les taules salarials precedents en cada cas.

En el cas de falta d'acord, les parts afectades s'han de sotmetre a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer conforme al procediment i partint dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Article 18

Classificació de grups professionals

1. Aquest capítol sobre classificació professional s'estableix fonamentalment atenent als criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, el que agrupi unitàriament les aptituds, professions, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

2. La classificació es fa en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

3. En el cas de concurrència habitual en un treballador de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es fa en virtut de les funcions que s'exerceixin durant més temps. Aquest criteri de classificació no suposa que s'exclouï en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

4. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni general seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa. Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, que a títol orientatiu s'esmenten en cada un dels grups professionals, es classifiquen en «tres divisions funcionals» definides en els termes següents:

Tècnics: aquesta divisió funcional engloba tots els treballadors l'activitat dels quals està orientada fonamentalment a prestar els seus serveis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, du aparellat estudis amb titulacions superiors o de grau mitjà.

Empleats: aquesta divisió funcional es compon del personal que pels seus coneixements i/o experiència, realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat economicocomptable, que coordinen tasques productives o que duen a terme tasques auxiliars o subalternes.

Operaris: en aquesta divisió funcional es troba el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, i que pot realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació.

5. Els factors que determinen la classificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen en aquest apartat.

Així mateix, s'ha de tenir present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en la qual es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors. L'enquadrament dels treballadors dins l'estructura professional i, per tant, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional, ha de ser el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents:

I. Coneixements. S'han de considerar, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i l'experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

Aquest factor pot dividir-se en dos subfactors:

A) Formació. Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions



del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest subfactor també ha de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

B) Experiència. Aquest subfactor determina, per a una persona de capacitat mitjana i que posseeix la formació específica assenyalada en el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per ocupar el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa. Factor que ha de tenir en compte el major o menor grau de dependència a directrius, pautes o normes en l'execució de les seves funcions, i valorar l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com d'improvisar-ne solucions, elegint aquella que es consideri més apropiada.

III. Autonomia. Factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

IV. Complexitat. Factor la valoració del qual està en funció del nombre major o menor, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat:

- a) Dificultat en el treball. Aquest subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.
- b) Habilitats especials. Aquest subfactor determina les habilitats que es requereixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa manual, bona visió, etc., i la seva freqüència durant la jornada laboral.
- c) Ambient de treball. Aquest subfactor aprecia les circumstàncies sota les quals s'ha d'efectuar el treball, i el grau en el qual aquestes condicions fan el treball desagradable.

No s'han d'incloure en aquest subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

V. Responsabilitat. Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió. Aquest factor comprèn els subfactors:

- a) Responsabilitat sobre gestió i resultats. Aquest subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que es puguin produir. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la seva possible repercussió en la marxa de l'empresa. Per valorar es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.
- b) Capacitat d'interrelació. Aquest subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa, per aconseguir els resultats desitjats.

VI. Comandament. És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, que requereixen els coneixements necessaris per comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seva valoració s'ha de tenir en compte:

- a) Capacitat d'ordenació de tasques.
- b) Naturalesa del col·lectiu.
- c) Nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconsegueixen 9 grups professionals numerats del 0 al 8 les característiques dels quals són les següents:

Grup 0

Definició: els treballadors pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions estan dirigides

a l'establiment de les polítiques orientades a la utilització eficaç dels recursos humans i materials, assumir la responsabilitat d'assolir objectius planificats, prendre decisions (o participar en la seva elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i ocupar llocs directius.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior completats amb una suficient experiència professional i una àmplia formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball:

- Director general.
- Director divisió.
- Director gerent.

Grup 1

Definició: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup 0 o de la mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la complexitat més alta i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a arribar en el seu camp.

Formació: titulació superior o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau superior, completats amb una formació específica en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència suficient al seu sector professional.

Llocs de treball:

- Tècnics:
- Director tècnic.
- Titulats superiors.
- Empleats:
- Director administració.
- Director financer.
- Director comercial.
- Director màrqueting.
- Director RH.
- Director producció.

Relació d'activitats i tasques: en general tots els integrants del Comitè de Direcció i tots els titulats superiors que exerceixin les funcions pròpies de la seva titulació.



Grup 2

Definició: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup -1- o de mateixa direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió.

Formació: titulació de grau mitjà o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió, equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball:

- Tècnics: titulats de grau mitjà.
- Empleats:
- Cap d'administració.
- Cap de vendes.
- Cap de compres.
- Cap de personal.
- Cap de producció.
- Cap de fàbrica.
- Encarregat general.

Llista d'activitats i tasques:

- Realització de funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris.
- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés.
- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat d'aquests i fins i tot de tots els processos tècnics.
- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.
- Responsabilitat de l'explotació sobre el conjunt de serveis de procés de dades.
- Anàlisi de sistemes d'informàtica. Responsables de la xarxa de vendes.

Grup 3

Definició: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques heterogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, encara sense suposar l'exigència de la màxima responsabilitat en el comandament, requereixen en el seu desenvolupament contingut prominentment de caràcter intel·lectual davant els de caràcter físic o manual i/o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació tècnica o amb coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball. Llocs de treball:



Tècnics:

- Tècnic de departament.
- Tècnic de control de qualitat.
- Tècnic en prevenció de RL.
- Delineant 1a

Empleats:

- Oficial 1a administratiu.
- Tècnic comercial.
- Comercial formigó.
- Comercial/viatjant.

Operaris:

- Cap i encarregat de secció.
- Cap de taller. Cap de planta de formigons.

Relació d'activitats i tasques:

- Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i les mesures de seguretat.
- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons les instruccions.
- Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.
- Analistes d'aplicacions informàtiques.
- Activitats amb responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració, o del conjunt de totes aquestes.
- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa.
- Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes.
- Venedors especialitzats.

Grup 4

Definició: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor. Tasques que requereixen en el seu desenvolupament continguts de caràcter intel·lectual i/o manual, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, que s'executen amb autonomia dins del procés productiu establert.

Formació: coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball. Llocs de treball:



Tècnics:

- Delineant 2a.
- Analista laboratori.

Empleats: oficial 2a administratiu.

Operaris:

- Oficial 1a ofici.
- Conductor de vehicles de més de 7.500 kg.
- Dosificador planta formigons.
- Conductor camió formigonera.
- Gruista torre.
- Operador de grua mòbil.
- Carretoner de més de 15.000 Kg.
- Gruista de peces especials.

Llista d'activitats i tasques:

- Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.
- Tasques de delineació. Tasques de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini, almenys, d'un idioma estranger.
- Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels col·laboradors i confeccionar estats, balanços, costos, previsions de tresoreria i altres treballs anàlegs partint del pla comptable de l'empresa.
- Tasques de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat que permeti resoldre tots els requeriments de la seva especialitat.
- Activitats que impliquin la supervisió i coordinació d'activitats que puguin ser secundades per diversos treballadors d'un grup professional inferior.
- Conductors de carretons de gran tonatge, major de 15.000 kg, que se n'ocupen del manteniment i funcionament i de la reparació d'avaries que no requereixen elements de taller.
- Gruistes de peces especials i que impliquen responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

Grup 5

Definició: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament als treballadors que els executen i que comporten sota supervisió la responsabilitat d'aquests, que poden ser ajudats per un altre o uns altres treballadors.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball. Llocs de treball:

- Empleats.

- Auxiliar administratiu.
- Dependent.
- Conserge.
- Operaris:
- Oficial 2a ofici.
- Maquinista.
- Conductor de camió fins a 7.500 kg.
- Mesclador de formigons.
- Carretoner.
- Operador de pont grua.
- Conductor de pales.
- Palista de formigó.

Relació d'activitats i tasques:

- Activitats d'ofimàtica amb capacitat suficient per assolir una redacció de correu directe amb indicacions verbals, amb bona presentació i ortografia correctes.
- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus vistes les ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, elaborant propostes de contestació.
- Tasques elementals consistents a establir, partint de documents comptables, una part de la comptabilitat.
- Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a l'efecte, del moviment diari.
- Tasques de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per realitzar les activitats normals de l'ofici, com soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc.
- Funcions de control i regulació en els processos de producció que generen transformació de producte.
- Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.
- Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments complexos en la seva manipulació i que implica, amb supervisió, la responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.
- Carretoner: és el professional (operari) que prevalentment maneja carretons i se n'ocupa del manteniment i funcionament.
- Operador de pont grua: és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc. amb cabina o utilització de més d'un ganxo o peces de més de 20.000 kg.
- En la fabricació de terratzos els premsistes, polidors, escalabornadors, paletitzadors, empolsadors, talladors i granalladors.

Grup 6.

Definició: tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de primer grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball:

- Tècnics: auxiliar laboratori.

- Empleats: vigilant.

Operaris:

- Oficial 3a ofici.
- Especialista.
- Conductor furgoneta fins a 3.500 kg.
- Emmotllador manual.
- Operari de màquina senzilla.

Relació d'activitats i tasques:

- Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments mitjans en la seva manipulació.
- Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de tasques de càrrega i descàrrega, n'impliquin d'altres de complementàries dels magatzemistes.
- Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.
- Tasques de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, ara soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per realitzar les activitats bàsiques de l'ofici.
- Tasques realitzades en el maneig de màquines senzilles que no estiguin enquadrades en grups superiors.

Grup 7

Definició: funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb cert grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació: la dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament secundari, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Llocs de treball:

- Tècnics: treballador de formigons.
- Empleats: porter
- Operaris:
- Peó especialista.
- Ajudant de màquina.

Relació d'activitats i tasques:

- Treballs en màquines de processos productius, amb requeriments simples i senzills en la seva manipulació, o auxiliars dels esmentats processos que requereixin ensinistrament i coneixements específics.
- Els qui utilitzin de forma accessòria carretons, grues o similars de maneig senzill.
- Treballadors que s'inicien a la pràctica d'obra de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.
- Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi.



- Funcions de recepció i expedició que no exigeixin qualificació especial.
- Treballs de verificació de la producció.

Grup 8

Definició: operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, llevat de l'ocasional d'un període d'adaptació.

Formació: titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o similar, o experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent.

Llocs de treball:

- Operaris.
- Peó.
- Personal de neteja.
- Relació d'activitats i tasques:
- Activitats manuals en tasques no especialitzades.
- Operacions de càrrega i descàrrega manuals.
- Tasques de neteja.

Condicions més beneficioses: si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de classificació professional s'hagués d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència amb el nivell o categoria anterior que tenia i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa i continuarà exercint les mateixes funcions que realitzava fins a la data d'assignació.

Concentració de nivells salarials en un únic grup: quan en un grup professional coincideixin dos o més nivells salarials, s'aplicarà la taula salarial del nivell superior.

A l'efecte orientatiu, en l'annex II, s'inclou una taula resum de la classificació professional.

Disposició final

En tot allò no pactat en aquest Conveni, cal atènyer-se al que preveuen l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions legals vigents, així com al que disposa el V Conveni general de derivats del ciment.



ANNEX I

A) Taula salarial 2011:

Nivell	Grup	Salari base mensual	Extres estiu i Nadal	Anualitat bruta
XIII, XII	8	1.244,28	1.204,03	17.339,42
XI	7	1.254,08	1.213,41	17.475,78
X	6	1.272,14	1.230,46	17.726,60
IX	5	1.298,05	1.255,06	18.086,72
VIII	4	1.482,01	1.429,61	20.643,34
VII, VI	3	1.799,96	1.731,32	25.062,16
V, IV, III	2	2.349,19	2.252,55	32.695,38
II	1	2.927,20	2.801,04	40.728,48

B) Contractes de formació i pràctiques - salaris:

Els fixarà l'empresa contractualment, no podent ser les remuneracions brutes anuals, incloses les pagues extres, inferiors a 16.556,17 € en jornada legal completa.

C) Dietes i complements no salarials:

- Dieta completa: 34,45 €
- Mitja dieta: 11,52 €
- Complement no salarial: 4,72 €

D) Premis jubilació anticipada

- Als 60 anys 6.988,53 €
- Als 61 anys 5.557,80 €
- Als 62 anys 4.307,39 €
- Als 63 anys 3.159,99 €
- Als 64 anys 2.004,41 €



B) Taula salarial 2012:

Nivell	Grup	Salari base mensual	Extres estiu i Nadal	Anualitat bruta
XIII, XII	8	1.294,55	1.252,67	18.039,98
XI	7	1.304,74	1.262,43	18.181,78
X	6	1.323,53	1.280,17	18.442,72
IX	5	1.350,49	1.305,75	18.817,38
VIII	4	1.541,88	1.487,36	21.477,32
VII, VI	3	1.872,67	1.801,26	26.074,68
V, IV, III	2	2.444,09	2.343,55	34.016,22
II	1	3.045,45	2.914,20	42.373,86

B) Contractes de formació i pràctiques - salaris:

Els fixarà l'empresa contractualment, no podent ser les remuneracions brutes anuals, incloses les pagues extres, inferiors a 17225,03 € en jornada legal completa.

C) Dietes i complements no salarials:

- Dieta completa: 35,84 €
- Mitja dieta: 11,98 €
- Complement no salarial: 4,96 €

D) Premis jubilació anticipada

- Als 60 anys 7.270,86 €
- Als 61 anys 5.782,33 €
- Als 62 anys 4.481,41 €
- Als 63 anys 3.287,65 €
- Als 64 anys 2.085,39 €



ANNEX II

Classificació professional. Taula orientativa

Núm.	Ordenança	G	Tècnics	Empleats	Operaris
I	Personal directiu	0		Director general. Director Divisió. Director gerent.	
II	Personal titulat superior	1	Director tècnic. Titulats superiors.	Director d'Administració. Director financer. Director comercial. Director de màrqueting. Director de RH. Director de producció.	
III IX V	Personal titulat de grau mitjà. Cap d'administració 1a. Cap de secció d'organització 1a. Cap de personal. Ajudant d'obra. Encarregat general de fàbrica. Encarregat general. Cap d'administració 2a. Delineant superior. Encarregat general d'obra. Cap de secció d'organització científica del treball 2a. Cap de compres.	2	Titulats de grau mitjà.	Cap d'Administració. Cap de vendes. Cap de compres. Cap de personal. Cap de producció. Cap de fàbrica. Encarregat general.	
VI VII	Oficial administratiu 1a. Delineant 1a. Cap o encarregat de taller. Encarregat de secció de laboratori. Escultor de pedra i marbre. Pràctic de topografia 1a. Tècnic d'organització 1a. Delineant 2a. Tècnic organització 2a. Pràctic de topografia 2a. Analista 1a. Viatjant. Capatàs. Especialista d'ofici.	3	Tècnic de departament. Tècnic de control de qualitat. Tècnic de prevenció de RL. Delineant 1a.	Oficial 1a. administratiu. Tècnic comercial. Comercial formigó. Comercial/viatjant.	Cap i encarregat de Secció. Cap de taller. Cap de planta de formigons
VIII	Oficial administratiu 2a. Corredor de plaça. Oficial 1a. d'ofici. Inspector de control. Senyalitzador i serveis. Analista 2a.	4	Delineant 2a. Analista laboratori.	Oficial 2a. administratiu.	Oficial 1a. ofici. Conductor vehicles de més de 7.500 kg. Dosificador planta formigons. Conductor camió formigonera. Gruista torre. Operador de grua mòbil. Carretoner de més de 15.000 kg. Gruista de peces especials.
IX	Auxiliar administratiu. Ajudant topogràfic. Auxiliar d'organització. Venedors. Conserge. Oficial 2a d'ofici.	5		Auxiliar administratiu. Dependent. Conserge.	Oficial 2a. ofici. Maquinista. Conductor camió fins a 7.500 kg. Mesclador de formigons. Carretoner. Operador pont grua. Conductor de pales. Palista de Formigó.
X	Auxiliar de laboratori. Vigilant. Magatzemista. Infermer. Cobrador. Guarda jurat. Ajudants d'ofici. Especialistes de 1a.	6	Auxiliar laboratori.	Vigilant.	Oficial 3a. ofici. Especialista. Conductor furgoneta fins a 3.500 kg. Emmotllador manual. Operari de màquina senzilla.
XI	Especialistes de 2a. Peó especialitzat.	7	Treballador de formigons.	Porter.	Peó especialista. Ajudant de màquina.
XII XIII	Peó ordinari. Netejador/a. Grums i auxiliars de cuina de 16 a 18 anys.	8			Peó. Personal de neteja.



ANNEX III
TAULA D'ANTIGUITAT CONSOLIDADA A 31-12- 1995

CATEGORIES	Salari base mensual	2anys 5%	3anys 7,5%	4anys 10%	5anys 11,4%	6anys 12,8%	7anys 14,2%	8anys 15,6%	9anys 17%	10anys 18,4%	11anys 19,8%	12anys 21,2%	13anys 22,6%	14anys 24%	15anys 25,4%	16anys 26,8%	17anys 28,2%	18anys 29,6%	LÍMIT 19anys 30%
Aprenent de 1r any	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
Aprenent de 2n any	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
Peó ordinari	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
Peó 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
Ajudant	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 2n	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 1a	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
Capatàs	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
Encarregat	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
Vigilant i guarda jurat	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
Aspirant admtiu. 1r any	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
Aspirant admtiu. 2n any	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 admtiu.	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 2n admtiu. I Viatjant	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 1r																			



CATEGORIES	Salari base mensual	2anys 5%	3anys 7,5%	4anys 10%	5anys 11,4%	6anys 12,8%	7anys 14,2%	8anys 15,6%	9anys 17%	10anys 18,4%	11anys 19,8%	12anys 21,2%	13anys 22,6%	14anys 24%	15anys 25,4%	16anys 26,8%	17anys 28,2%	18anys 29,6%	LÍMIT 19anys 30%
Administració	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
Cap Administració	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
Aparellador, pèrit i ajud. enginyer	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
Enginyer i arquitecte	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

ANNEX IV

QUADRES PERMISOS I LLICÈNCIES

Motiu de la llicència (*)	Temps màxim	Conceptes a meritjar							Justificants	
Salari base	Pagues extres.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. conven.	Compl. treball	Compl. no sal.				
Mort de pares, avis, fills, néts, cònjuge, germans i sogres.	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document que acrediti el fet.	
Malaltia greu de pares, sogres, fills, néts, cònjuge, germans i avis.	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificant mèdic que acrediti el fet.	
Mort de nores, gendres, cunyats i avis polítics.	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document en el qual s'acrediti el fet.	
Malaltia greu de nores,	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre								Justificant mèdic	



Motiu de la llicència (*)	Temps màxim	Conceptes a meritjar							Justificants
gendres i avis polítics.	naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	que acrediti el fet.
Naixement de fill o adopció.	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Llibre de família o certificat del Jutjat.
Matrimoni del treballador.	Quinze dies naturals.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Llibre de família o certificat oficial.
Canvi de domicili habitual.	Un dia feiner.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document que acrediti el fet.
Deure inexcusable de caràcter públic i personal.	L'indispensable o el que marqui la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificant de l'assistència.
Lactància fins a nou mesos.	Absència d'1 hora o dues fraccions de ½ hora; reducció de jornada en mitja hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Llibre de família o certificat d'adopció.
Trasllat (article 40 ET).	Tres dies feiners.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimoni de fill.	El dia natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document en el qual s'acrediti el fet.
Funcions sindicals o de representació de treballadors.	El que estableixi la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que sigui procedent.

1. Mitjana percebuda el mes anterior.

(*) A més, per als supòsits de mort de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o naixement de fills, que requereixi desplaçament a l'estranger, així com malaltia greu per una sola vegada a l'any amb els mateixos requeriments, el treballador tindrà dret a una llicència retribuïda de dos dies naturals i no retribuïda d'uns altres dos dies.

