

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**8266** *Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector dels derivats del ciment de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000255011981)*

#### Antecedents

1. El 12 de desembre de 2018, la representació de les empreses del sector dels derivats del ciment de les Illes Balears i la del seu personal varen acordar i subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 3 de gener de 2019, 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 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 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

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. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 12 de juny de 2019

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral**

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)



**CONVENI COL·LECTIU DE DERIVATS DEL CIMENT  
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS 2017-2020**

**Capítol preliminar. PARTS SIGNATÀRIES**

Subscriuen aquest Conveni col·lectiu, per la part social, **FICA-UGT CONSTRUCCIÓ I MATERIALS**, i **CCOO CONSTRUCCIÓ I SERVEIS**, i per la part empresarial l'**ASOCIACIÓN DE FABRICANTES Y EMPRESAS AUXILIARES DE LA CONSTRUCCIÓN DE BALEARES (AFACO)**. Ambdues parts, de conformitat amb l'article 87, apartat 2, de l'Estatut dels treballadors, es reconeixen com a interlocutors vàlids i legitimats per a la negociació i signatura d'aquest Conveni.

**Article 1r. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL CONVENI**

Aquest Conveni afecta a tots els treballadors i empreses dedicades a l'activitat de derivats del ciment de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Entra en vigor l'**1 de Gener de 2017**, una vegada signat per les parts amb independència del compliment dels tràmits de registre i de dipòsit davant els organismes pertinents.

Tindrà una vigència de quatre anys, fins al 31 de desembre del 2020 en el seu conjunt.

**Article 2n. DENÚNCIA I PRÒRROGA DEL CONVENI**

S'està al previst en el capítol II, article 12, del VII Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment.

**Article 3r. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

De conformitat amb l'article 13 del VII Conveni col·lectiu general de derivats del ciment.

Las condicions que es pacten, qualsevol que sigui la seva naturalesa i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible i les parts que les subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contreuen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual, sense que els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats de forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en ús de les seves facultats, anul·lès o invalidàs algun dels pactes continguts en aquest Conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid només la resta del text aprovat o bé si és necessària una nova i total o parcial renegociació d'aquest; si es donés tal supòsit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat si en el termini de 90 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, i es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni íntegrament si es produís la situació de nul·litat i, en tant duri, les parts es regiran pel VI Conveni general de derivats del ciment.



#### **Article 4t. COMISSIÓ PARITÀRIA**

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

Aquesta Comissió tindrà les facultats següents:

- Interpretació d'aquest Conveni dins de les seves atribucions.
- Comprovar els fets d'incompliment que siguin denunciats per les empreses o representants legals dels treballadors, per a això aquesta Comissió nomenarà en cada cas a les persones que hagin de visitar els centres de treball on s'hagi comunicat, en la denúncia, que existeixen incompliments, i tindrà accés lliure als centres esmentats sempre que s'admeti tal comprovació per l'empresa suposadament infractora.
- Intervenir en els conflictes que existeixin entre empreses i treballadors, sempre que ambdues parts se sotmetin al coneixement i decisió d'aquesta Comissió.
- Actualització dels salaris mínims sectorials fixats en l'annex I.

Aquesta Comissió Paritària està formada per quatre 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 triats per les seves respectives organitzacions.

Aquesta Comissió s'ha de reunir quantes vegades es consideri necessari per alguna de les parts. Els acords es prenen 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), avinguda del Comte de Sallent núm. 11, 2n, 07003 Palma.

#### **Article 5è. SEGURETAT, SALUT I MEDI AMBIENT EN EL TREBALL**

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

#### **Article 6è. JORNADA**

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

El temps de treball efectiu es computa de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el centre de treball i lloc de treball encomanat.

El calendari laboral orientatiu s'elabora anualment per les parts signatàries.

En cada centre de treball l'empresa ha d'exposar en un lloc visible el calendari pactat en aquest Conveni, o si escau, el pactat en la pròpia empresa o centre de treball.

#### **Article 7è. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES**

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

#### **Article 8è. COMPLEMENT PERSONAL D'ANTIGUITAT**

De conformitat amb l'article 55 del VII Conveni de derivats del ciment, les parts signatàries 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 nivell informatiu la quantia d'aquesta antiguitat consolidada és la que figura en l'annex III d'aquest Conveni col·lectiu.

#### **Article 9è. COMPLEMENT NO SALARIAL**

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

#### **Article 10è. DIETES/MITJANES DIETES**

De conformitat amb l'article 57 del VII Conveni col·lectiu general de derivats del ciment.

1. La dieta és un concepte de meritació extra salarial, 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 ocasionades 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 en la seva residència habitual. Es reporta sempre per dia natural.
3. Se reporta mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament, el treballador afectat tingui necessitat de fer el menjar fora de la seva residència habitual i no li fos subministrat per l'empresa, i pugui pernoctar a la residència esmentada. La mitja dieta es reporta per dia efectiu treballat.
4. Les dietes o mitges dietes es perceben 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 pot sol·licitar bestretes quinzennals a compte, i a justificar, sobre les dietes esmentades.
5. No es reporta dieta o mitja dieta quan l'empresari organitzi i pagui la manutenció i allotjament del treballador desplaçat. Així mateix, no es reporten mitges dietes quan el desplaçament es faci a una distància inferior a 10 km. del centre de treball. Tampoc es reporten mitges dietes quan, concorrent diversos centres de treball en el mateix terme municipal, es faci el desplaçament a qualsevol d'ells.
6. L'import de la dieta completa i de la mitja dieta s'ha de fixar segons l'annex I d'aquest Conveni.

#### **Article 11è. COMPLEMENTS PER INCAPACITAT TEMPORAL**

De conformitat amb l'article 105 del VII Conveni col·lectiu general de derivats del ciment.

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 aconseguir 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 s'han de percebre íntegres en les seves dates de pagament a aquests efectes.



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

a) Si l'índex d'absentisme definit en el punt b) d'aquest article fos 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 de 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 aconseguir el 100 % de la base reguladora en els termes indicats en el paràgraf anterior a partir del setzè dia de baixa i mentre duri tal situació. En els supòsits d'hospitalització s'abonarà el 100 % des del primer dia mentre duri l'hospitalització.

b) Se 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 publica mes a mes i de forma acumulada en els taulers d'anuncis de cada empresa i lliurada còpia als representants legals dels treballadors per al seu control.

En cas de no existir representants legals els índexs esmentats es facilitaran als sindicats signataris d'aquest Conveni.

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

Si en entrar en vigor aquest Conveni hi haguessin establertes indemnitzacions o complements superiors per a aquests i altres supòsits es mantindran com a condició més beneficiosa fins ser abastades per les fixades en aquest Conveni.

**Article 12è. CONDICIONS I PROCEDIMENT PER LA INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DEL TREBALL PREVISTES EN AQUEST CONVENI**

De conformitat amb l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un Conveni col·lectiu conforme a l'article 87.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, es podrà, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 del Reial decret legislatiu 2/2015.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.



S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o les vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats en l'article 41.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, en l'ordre i condicions allà assenyalats.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives al fet a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es pot perllongar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, si escau, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, comptadors des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió, o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts han de recórrer als procediments que establerts en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, prevists en l'article 83 del Reial decret legislatiu 2/2015, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant; en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és pot recórrer conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 del Reial decret legislatiu 2/2015.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afectàs a centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que pot ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a aquest efecte per ells mateixos amb les garanties degudes per assegurar la seva imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a 25 dies comptadors des de la data de la submissió del conflicte davant aquests òrgans. Tal decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només es pot recórrer conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 del Reial decret legislatiu 2/2015.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball ha de ser comunicat a l'autoritat laboral, únicament als efectes de dipòsit.

### **Article 13è. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES LABORALS**

1. Las parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altre que afecti als treballadors i empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació i que no siguin resoltos en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni se sotmetran 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.

Aquest article serveix, per tant, com a adhesió expressa de les parts a l'òrgan arbitral de solució de conflictes esmentat, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga a 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; per tant, no és necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, excepte en el 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 contemplades 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 14è. PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Las parts es remeten al capítol XI del VII Conveni general de derivats del ciment. L'annex IV estableix el quadre de permisos i llicències.

#### Article 15è. INCREMENTS SALARIALS

##### De conformitat amb la disposició final primera del VII 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 aconseguit en matèria d'incrementos salarials els acords següents:

Las parts signants han aconseguit en matèria d'incrementos salarials els acords següents:

S'acorda referir els increments salarials de 2017 a 2020 a l'evolució del consum de ciment publicada per l'INE. El punt de partida és de 11.197.889,4 tones de consum de ciment l'any 2016, i s'acorda la taula següent:

Augment anual de consum de ciment en T		Increment salarial
De	Fins a	
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 vegada conegut l'increment anual de consum de ciment s'actualitzaran les taules salarials dels anys 2017, 2018, 2019 i 2020, amb efectes econòmics l'1 de gener de cada un d'aquests anys.



En el cas excepcional que no es donés un augment anual de consum de ciment sinó un decreixement del consum anual, es tractaria en la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni col·lectiu general del sector de derivats de ciment.

També queda subjecte a la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni col·lectiu general del sector de derivats de ciment l'aplicació dels increments salarials en l'actualització de taules provincials en els quals no existís acord, de tal forma que es traslladi a les províncies l'acordat a nivell estatal en el conveni general.

#### **Article 16è. Prolongació de la jornada**

El treball dels operaris amb funcions de manteniment per a la reparació d'instal·lacions i maquinària per causes d'avaries, necessari per a la represa o continuació del procés productiu, es pot prolongar o avançar pel temps estrictament precís. Aquesta prolongació o avançament no ha de ser superior a dues hores i es computarà com a hores extraordinàries.

La neteja d'útils o màquines assignades a títol individual és responsabilitat del treballador. En supòsits excepcionals el temps emprat per a tal menester que excedeixi de la jornada ordinària s'ha d'abonar al preu d'hores extraordinàries; tenen la consideració com a tals a l'efecte del seu còmput, i no poden ser superiors a dues hores.

El treballador, en els casos anteriors i previ acord amb l'empresa, pot ampliar aquesta jornada extraordinària de manera voluntària. Aquest període no es computa com a hores extraordinàries sense perjudici de la seva compensació econòmica, segons l'article 54 del VII Conveni general de derivats del ciment.

En qualsevol cas, l'empresa està obligada a comunicar a la representació legal dels treballadors les causes que motiven aquestes prolongacions de treball de caràcter excepcional i ha d'adoptar en tot cas els mecanismes de correcció necessaris per minorar els supòsits d'aquesta naturalesa.

#### **Article 17è. Classificació de grups professionals**

Las parts es remeten al capítol V del VII Conveni general de derivats del ciment.

1. Aquest capítol sobre classificació professional atén fonamentalment als criteris que fixa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors per a l'existència del grup professional, és a dir, 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 farà en virtut de les funcions que s'exerceixin durant major temps. Aquest criteri de classificació no suposa que s'exclougui 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 han d'estar adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies defineixen la seva posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa. Las categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, que a títol orientatiu s'esmenten en cadascun 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 s'orienta fonamentalment a prestar serveis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, duu aparellat estudis amb titulacions superiors o mitjanes.



Empleats: aquesta divisió funcional es compon del personal que, per coneixements i/o experiència, fa tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, i, en general, específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmic-comptable, coordinar labors productives o fer tasques auxiliars o subalternes.

Operaris: en aquesta divisió funcional es troba el personal que, per coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, bé directament actuant en el procés productiu, bé en labors de manteniment, transport o altres operacions auxiliars, i 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 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, cal 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 de l'estructura professional i, per tant, l'assignació a cadascun d'ells d'un grup professional determinat, ha de ser el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents:

I. Coneixements. Es considera, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i 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 posseint la formació específica assenyalada en el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per exercir 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, valorant l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions i triar-ne aquella que es consideri més apropiada.

III. Autonomia. Factor que per a la seva valoració es té en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

IV. Complexitat. Factor que la seva valoració està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels factors restants 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 de fer el treball i el grau en què aquestes condicions fan el treball desagradable.

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



V. Responsabilitat. Factor que en la seva elaboració 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 següents:

- a) Responsabilitat sobre gestió i resultats. Aquest subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que poguessin ocórrer. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la repercussió possible en la marxa de l'empresa. Per valorar-lo 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) Número de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconsegueixen nou grups professionals numerats del zero al vuit. Les seves característiques 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 per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials. Assumeixen la responsabilitat d'aconseguir objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seva elaboració) que afecten a aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exerceixen llocs directius.

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

#### Llocs de treball

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

#### Grup 1

Definició: funcions que suposen fer 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. També s'inclouen 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 0 o de la



pròpia direcció, als quals ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i, fins i tot, la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp.

Formació: titulació superior o coneixements adquirits en l'acompliment 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 en el seu sector professional.

Llocs de treball

Tècnics:

- Director tècnic.
- Titulats superiors.

Empleats:

- Director administració.
- Director financer.
- Director comercial.
- Director màrqueting.
- Director RRHH.
- Director producció.

Relació d'activitats i tasques: En general tots els integrants del Comitè 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. Se 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 la pròpia direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió.

Formació: titulació mitjana o coneixements adquirits en l'acompliment 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 mitjans.

Empleats:

- Cap administració.
- Cap vendes.
- Cap compres.
- Cap personal.
- Cap producció.
- Cap fàbrica.
- Encarregat general.

Relació d'activitats i tasques:

Dur a terme 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, 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 processament 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 fetes per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, encara que no suposin l'exigència de la màxima responsabilitat en el comandament, requereixen en el desenvolupament un contingut prominentment de caràcter intel·lectual enfront dels 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 acomplir la seva professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb experiència suficient en el lloc de treball.



Llocs de treball

Tècnics:

- Tècnic departament.
- Tècnic control qualitat.
- Tècnic prevenció RRLl.
- Delineant 1a.

Empleats:

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

Operaris:

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

Relació d'activitats i tasques:

Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.

Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

Dur a terme funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs de recerca, 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 elles.

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, fetes 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'acompliment de la seva professió equivalent a ensenyament secundari o formació professional de segon grau, complementada amb experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics:

- Delineant 2a.
- Analista laboratori.

Empleats:

- Oficial 2a. administratiu.

Operaris:

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

Relació d'activitats i tasques:

Tasques d'anàlisis físiques, químics i biològics, i determinacions de laboratori fetes sota supervisió sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions. A més, implica tenir cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisis.

Tasques de delineació, de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini d'almenys 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 sobre la base 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 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 s'ocupin del seu manteniment i funcionament i reparació d'avaries que no requereixin elements de taller.

Gruistes de peces especials, amb responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.



## Grup 5

Definició: feines d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors que les exerceixen. Comporten la supervisió i responsabilitat d'aquestes i poden ser ajudats per un altre o 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 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 aconseguir una redacció de correu directe amb indicacions verbals amb bona presentació i ortografia correcta.

Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, i fer propostes de contestació.

Tasques elementals consistents a establir, sobre la base 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 aquest efecte del moviment diari.

Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per dur a terme 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 fan 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 s'ocupa del manteniment i funcionament.  
Operador de pont grua és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc., amb cabina o utilitzant més d'un ganxo o peces de més de 20.000 kg.  
En la fabricació de terratzos els premsistes, polidors, escalabornadors, paletitzadors, empolvadors, talladors i granalladors.

#### Grup 6

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

Formació: titulació o coneixements adquirits en l'acompliment 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. oficio.
- 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'ajut en magatzems que, a més de feines de càrrega i descàrrega, impliquin altres complementàries dels emmagatzemadors.

Fer anàlisis senzilles i rutinàries de comprovació fàcil, i funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisis.

Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com ara soldadors, ferrallistes, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per dur a terme 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 fetes seguint un mètode de treball precís i concret, amb cert grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació: la dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament Secundari, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'acompliment 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 d'aquests processos que requereixin ensinistrament i coneixements específics.

Els qui utilitzin de forma accessòria carretons, grues o similars de maneig senzill.

Treballadors que s'inicien en la pràctica d'obra de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la preparació correcta 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, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.

Formació: titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o similar, o experiència adquirida en l'acompliment 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 a un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconegut se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que exercia amb el caràcter de condició personal més beneficiosa i seguirà exercint les mateixes funcions que feia fins 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 efectes orientatius, en l'annex VI s'inclou una taula resum de la classificació professional.

#### **Article 18è. Igualtat d'oportunitats i plans d'igualtat**

Las parts es remeten al capítol XVIII del VII Conveni general de derivats del ciment.

Igualtat d'oportunitats:

Les organitzacions signatàries del Conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a nivell sectorial per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses sigui real i efectiu. Per això acorden els objectius sectorials generals següents:

- a) Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat amb la finalitat d'aconseguir una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals en recolzar-se en un permanent recurs al diàleg social.
- b) Atribuir a la Comissió Sectorial per la Igualtat les competències indicades en l'article Comissió Paritària d'Igualtat d'aquest Conveni, perquè pugui desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats en el treball.

Plans d'igualtat:

De conformitat amb la Llei orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures negociables amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.



En les empreses de més de 100 treballadors, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'acord esmentat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i ha de comptar amb aquesta per a la seva elaboració.

Amb aquesta finalitat, aquest Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació, amb la finalitat de facilitar a les empreses de més de 250 treballadors incloses dins del seu àmbit d'aplicació la implantació de la Llei orgànica 3/2007.

#### Concepte dels plans d'igualtat:

Com estableix la Llei orgànica 3/2007, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius d'igualtat concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

#### Diagnòstic de situació:

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que si escau s'han d'aconseguir, les empreses han de fer un diagnòstic de situació; la seva finalitat és obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball i amb especial referència a matèries tals com l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a l'efecte de constatar, si n'hi hagués, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar aquests objectius.

De tot això, les empreses informaran per escrit als representants dels treballadors. Aquests poden sol·licitar informació addicional si així ho estimen adequat.

El diagnòstic de situació ha de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les qüestions següents:

- a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.
- g) Nivells d'absentisme especificant causes i donis glossant les corresponents a permisos, incapacitats i unes altres.
- h) Excedències últim any i els motius.
- i) Promoció últim any especificant grup professional i llocs als quals s'ha promocionat, així com promoció vinculades a mobilitat geogràfica.
- j) Hores de formació últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment s'han de diagnosticar els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en les processos de selecció, formació i promoció; els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball; el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció, i polítiques implantades per l'empresa en matèria d'assetjament i violència de gènere.



Objectius dels plans d'igualtat:

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació s'han d'establir els objectius concrets a assolir sobre la base de les dades obtingudes i que poden consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les quals s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancats de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que han d'incloure les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, es destinaran preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i entre altres poden consistir en:

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria d'ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els quals estan subrepresentades.
- d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores en relació amb el de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de tals formes de contractació.
- e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa amb la finalitat de garantir la permanència en la feina de les dones, desenvolupar el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- f) Donar informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
- g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h) Revisar els complements que componen el salari per verificar que no hi ha discriminació sobre les treballadores.
- i) Promoure processos i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k) Establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. En aquestes últimes situacions d'assetjament les empreses que no tinguin aprovat un protocol d'actuació per a aquest tipus de situacions seguiran l'article 108 d'aquest Conveni col·lectiu.

Competències de les empreses i els representants dels treballadors en l'elaboració dels plans d'igualtat i règim transitori:

És competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengui del diagnòstic ha de ser facilitada a l'efecte d'anàlisi i validació als representants dels treballadors.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per aquestes disposicions han de negociar amb els representants dels treballadors el pla d'igualtat corresponent. En el supòsit que es produïssin discrepàncies i revestissin naturalesa de conflicte d'acord amb el previst en la llei, seran competents els òrgans de mediació i arbitratge de la Comissió Mixta segons els procediments regulats en aquest Conveni.

Una vegada implantat el pla d'igualtat, l'empresa ha d'informar els representants dels treballadors almenys amb caràcter anual sobre la seva evolució, i aquests poden sol·licitar informació addicional sí així ho estimen oportú.

Les empreses disposen d'un termini coincident amb la vigència d'aquest Conveni col·lectiu a l'efecte d'aplicar el que es disposa en els articles anteriors respecte dels diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.



La Comissió Paritària Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats:

Se acorda constituir la Comissió Paritària Sectorial per la Igualtat d'Oportunitats entre els signants d'aquest Conveni amb la finalitat d'abordar els compromisos assumits en aquest capítol del Conveni col·lectiu, amb les competències següents:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre els plans d'igualtat establerts en els articles anteriors.
- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió Mixta.
- Si així es pacta en el si d'aquesta, pot elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, a fer a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni, i per a això és necessari que les dades es presentin en aquesta última desagregats per gènere.
- Sobre la base de les conclusions obtingudes, s'ha d'examinar de nou amb l'Institut de la Dona un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria de tracte i oportunitats en les empreses del sector de derivats del ciment.
- El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions constitueix la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

#### **Article 19è. Protocol de prevenció i tractament de situacions d'assetjament**

##### **1. Declaració de principis**

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu està el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de respecte a la legalitat i respecte als drets humans que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seves funcions, el que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, que garanteixi la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

En aquest mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, que institueix l'obligació de promoure condicions de treball que evitin situacions d'assetjament, així com la d'arbitrar procediments específics per prevenir i donar via a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Les organitzacions signants d'aquest Conveni Col·lectiu consideram que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, aquelles que aquest text identifiqui com a conductes d'assetjament, són inacceptables, i per tant s'ha d'adoptar en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració en la tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament.

Aquest protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per tot l'exposat anteriorment, i desenvolupant el deure establert en l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les parts signants acorden el protocol següent:



## 2. Àmbit personal

Aquest protocol és aplicable a tot el personal de les empreses incloses en l'àmbit funcional de l'article 1 d'aquest Conveni col·lectiu que no tinguessin un protocol propi.

## 3. Definicions i mesures preventives

### a) Assetjament moral (*mobbing*)

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es faci de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir un autoabandonament del treball en produir un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament tenguí alguna autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

L'assetjament moral es pot presentar de tres formes:

- De forma descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior al de la presumpta víctima de l'assetjament.
- De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui ho sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.
- De forma ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima.

### b) Assetjament sexual

De conformitat amb l'article 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'indole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### c) Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb l'article 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 21 de març, així es defineix la situació en què es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

### d) Actes discriminatoris

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, com a actes discriminatoris. Són objecte de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació i gaudeixen de l'especial protecció atorgada per la Constitució espanyola als drets fonamentals.



e) Mesures preventives:

S'estableixen com a mesures preventives d'assetjament les següents:

- Sensibilitzar la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, en cas de produir-se.
- Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes. En cas de ser necessàries s'adoptaran les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
- Establir el principi de corresponsabilitat de tots els treballadors en la vigilància dels comportaments laborals.
- Definir programes formatius i/o de comunicació que afavoreixin la comunicació i proximitat en qualsevol dels nivells de l'organització.

Procediment d'actuació

Les empreses afectades per aquest protocol garanteixen l'activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament moral. Per a això comptaran amb la participació dels representants dels treballadors.

a) Principis del procediment d'actuació

El procediment d'actuació es regeix pels principis següents, que han de ser observats en tot moment:

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.
- Prioritat i tramitació urgent.
- Investigació exhaustiva dels fets, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones que les seves conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral resultin provades, així com també en relació amb qui formuli imputació o denúncia falsa en intervenir-hi mala fe.
- Indemnitat enfront de represàlies. Es garanteix que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar aquest procediment (sense perjudici de les mesures disciplinàries que es poguessin arbitrar en situacions de denúncia manifestament falses).
- Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

b) Àmbit d'aplicació

Aquest procediment és intern; per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es poguessin exercir per part de les persones perjudicades.



c) Iniciació del procediment

El procediment s'inicia posant en coneixement dels responsables de recursos humans del centre de treball de la situació d'assetjament sexual, o per raó de sexe o assetjament moral que es podrà fer de qualsevol de les formes següents:

- Directament per la persona afectada.
- A través dels representants dels treballadors.
- Per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

d) Instrucció

La instrucció de l'expedient corre sempre a càrrec de les persones responsables de recursos humans de l'empresa, que són les encarregades d'instruir el procediment i vigilar que durant aquest es respectin els principis informadors que es recullen en el procediment d'actuació.

Els qui instrueixin el cas, tret que la persona afectada per l'assetjament manifesti el contrari –per a això se li preguntarà expressament–, han de posar en coneixement dels representants dels treballadors la situació i mantenir-los en tot moment al corrent de les seves actuacions. Per tant, mentre no consti el consentiment exprés de la presumpta víctima no es pot posar la situació en coneixement dels representants dels treballadors.

Las persones participants en la instrucció (direcció, sindicats o qualssevol altres), estan subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions a què tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. El incompliment d'aquesta obligació podria ser objecte de sanció.

Excepcionalment, i atenent a circumstàncies especials que poguessin concórrer en algun cas, es pot delegar la instrucció de l'expedient en una altra persona que designàs la direcció de recursos humans.

e) Procediment previ

Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'inicia de forma automàtica un procediment previ. El seu objectiu és resoldre el problema de forma immediata, ja que en ocasions el fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament és suficient perquè se solucioni el problema.

En aquesta fase del procediment, la persona que instrueixi l'expedient s'ha d'entrevistar amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues.

Una vegada iniciat, i en el cas que no finalitzi en un termini de cinc dies des del seu inici amb la resolució del problema d'assetjament, donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

f) Procediment formal

El procediment formal s'inicia amb l'obertura, per la parteix instructora, d'un expedient informatiu.

Per a la seva elaboració en la instrucció es poden practicar quantes diligències es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats i es mantindrà la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades.

Com més aviat possible, sense superar mai el màxim de 20 dies, s'ha de redactar un informe que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la seva intensitat, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima.

En tot cas, s'ha de recollir la convicció o no de la part instructora que s'han comès els fets denunciats i explicitar els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

*g) Mesures cautelars*

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la part instructora, la direcció de l'empresa pot prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes puguin suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

*h) Assistència a les parts*

Durant la tramitació de l'expedient les parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant dels treballadors, qui ha de guardar sigil sobre la informació a la qual tengui accés.

Aquesta persona de confiança pot estar present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades.

*i) Tancament de l'expedient*

La direcció de l'Empresa, prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, pot adoptar en un termini màxim de deu dies les mesures correctores necessàries; aquestes poden ser la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient.

En tot cas, els representants dels treballadors han de tenir coneixement del resultat final de tots els expedients que es puguin tramitar i de les mesures adoptades, excepció feta de la identitat i les circumstàncies personals de la presumpta víctima de l'assetjament (si aquesta va sol·licitar que els fets no es possessin en coneixement).

En tot cas, si es constata assetjament sexual per raó de sexe o assetjament moral s'han d'imposar les mesures sancionadores disciplinàries corresponents. De la mateixa manera, si resultàs acreditat, també es considerarà acte de discriminació per raó de sexe.

En el cas que es determini la no existència d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats i igualment es determini la mala fe de la denúncia, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

Per fer l'actualització salarial de 2017, segons l'article 15.1.i) del VII Conveni general de derivats del ciment, en funció dels criteris establerts en la disposició final primera, acorden:

Primer. Fixar les taules per a 2017 de remuneracions mínimes sectorials segons la disposició final primera del VII Conveni general i l'article 15 d'aquest Conveni per aplicació de l'increment pactat de l'1,50 % sobre les taules de 2016, una vegada conegut l'increment del consum de ciment corresponent al 2017 que va augmentar en 1.428.239 tones.

## **DISPOSICIÓ FINAL**

En el no pactat en aquest Conveni s'estarà al previst en l'Estatut dels treballadors i altres disposicions legals vigents, així com al que disposa el VII Conveni general de derivats del ciment.



**ANNEX I**  
**Taula Salarial 2017**

a) Taula salarial 2017.

S'aplica un increment de l'1,5 % sobre la taula de l'any 2016.

Nivell	Grup	Salari base	Extres Estiu	Anualitat
		mensual	Nadal	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) Contractes de formació i pràctiques-salaris:

Els fixarà l'empresa contractualment. Les remuneracions brutes anuals, incloses les pagues extres, no poden ser inferiors a 17.588,44 € en jornada legal completa.

c) Dietes i complements no salarials:

Dieta completa: 40 €

Mitja dieta: 20 €

Complement no salarial: 5,13 €



**ANNEX II**  
**Classificació professional. Taula orientativa**

Núm.	Ordenança	Gr.	Tècnics	Empleats	Operaris
I	Personal directiu	0		Director general. Director divisió. Director gerent	
II	Personal titulat superior	1	Director tècnic. Titulats superiors	Director administració. Director financer. Director comercial. Director màrqueting. Director RRHH. Director producció	
III IV V	Personal titulat mitjà. Cap administratiu 1a. Cap secció organització 1a. Cap personal. Ajudant d'obra. Encarregat general de fàbrica. Encarregat general. Cap administratiu 2a. Delineant superior. Encarregat general d'obra. Cap secció organització científica del treball 2a. Cap compres	2	Titulats mitjans	Cap administració. Cap vendes. Cap compres. Cap personal. Cap producció. Cap 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 departament. Tècnic control qualitat. Tècnic prevenció RRL. Delineant 1a	Oficial 1a. administratiu. Tècnic comercial. Comercial formigó. Comercial/viatjant	Cap i encarregat secció. Cap taller. Cap planta 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 majors de 7.500 kg. Dosificador planta formigons. Conductor camió formigonera. Gruista torre. Operador de grua mòbil. Carretoner major 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 pal·les. Palista de formigó
X	Auxiliar de laboratori. Vigilant. Emmagatzemador. Infermer. Cobrador. Guàrdia 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. Botons i marmitons de 16 a 18 anys	8			Peó. Personal de neteja



ANNEX III  
TAULA D'ANTIGUITAT CONSOLIDADA A 31 DE DESEMBRE DE 1995

CATEGORIE IES	Salari base mensual	2 anys 5 %	3 anys 7,5 %	4 anys 10 %	5 anys 11,4 %	6 anys 12,8 %	7 anys 14,2 %	8 anys 15,6 %	9 anys 17 %	10 anys 18,4 %	11 anys 19,8 %	12 anys 21,2 %	13 anys 22,6 %	14 anys 24 %	15 anys 25,4 %	16 anys 26,8 %	17 anys 28,2 %	18 anys 29,6 %	TOP 19 anys 30 %
Aprenent 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 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 2ª	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 guàrdia 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 admin. 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 admin. 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 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 2a admin. 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 1a 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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/16/1041177





CATEGORIE IES	Salari base mensual	2 anys 5 %	3 anys 7,5 %	4 anys 10 %	5 anys 11,4 %	6 anys 12,8 %	7 anys 14,2 %	8 anys 15,6 %	9 anys 17 %	10 anys 18,4 %	11 anys 19,8 %	12 anys 21,2 %	13 anys 22,6 %	14 anys 24 %	15 anys 25,4 %	16 anys 26,8 %	17 anys 28,2 %	18 anys 29,6 %	TOP 19 anys 30 %
Aparellador, perit i aj. 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	181,7	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/ca/2019/16/1041177



ANNEX IV.  
QUADRES DE PERMISOS I LLICÈNCIES

Motiu de la llicència (*)	Temps màxim	Conceptes a reportar							Justificants
		Salari base	Pagues extres	Compl. antig.	Incent. (1)	Compl. conv.	Compl. treball	Compl. no sal.	
Defunció de pares, avis, fills, nets, 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, nets, 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
Defunció 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 què s'acrediti el fet
Malaltia greu de nores, gendres 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	Justificant mèdic 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	15 dies naturals	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Llibre de família o certificat oficial
Canvi de domicili habitual	Un dia laborable	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'una hora o dues fraccions de mitja hora; reducció de jornada en mitja hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Llibre de família o certificat d'adopció
Trasllat (article 40 IT)	Tres dies laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimoni de fill	El dia natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document en què s'acrediti el fet
Funcions sindicals o de representació de treballadors	El que estableix 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 defunció de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o naixement de fills, que requereixin desplaçament a l'estranger, així com malaltia greu per una sola vegada a l'any amb els mateixos requeriments, el treballador té dret a una llicència retribuïda de dos dies naturals i no retribuïda de dos dies més.

