

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

22839

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del sector de los derivados del cemento de las Illes Balears (exp.: CC_TA_07/039, código de convenio 07000255011981)

Antecedentes

- 1.El día 27 de mayo de 2013, la representación de las empresas del sector de los derivados del cemento de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de este sector.
- 2.El día 29 de mayo, el señor Antonio Cañabate Riera, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

- 1.El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- 2.El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 3.El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

- 1.Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector de los derivados del cemento de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
- 2.Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
- 3.Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.



4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 17 de septiembre de 2013

El director general de Trabajo y Salud Laboral
Onofre Ferrer Riera
Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)

Capítulo Preliminar.-
PARTES SIGNATARIAS.

Suscriben el presente Convenio Colectivo, por parte social Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores, Federación de la Comunidad Autónoma Illes Balears (MCA-UGT- ILLES BALEARS) y la Federación de Construcción, Madera Y Afines de Comisiones Obreras de las IL.BB. (FECOMA-CC.OO. Illes) y por la parte empresarial la Asociación de Fabricantes y Empresas Auxiliares de la Construcción de Baleares (AFACO). Ambas partes de conformidad con lo establecido en el artículo 87 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

Artículo 1º.-

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio afectará a todos los trabajadores y empresas dedicadas a la actividad de derivados del cemento.

Entrará en vigor el 1 de Enero de 2011, una vez firmado por las partes con independencia del cumplimiento de los trámites de registro y de depósito ante los organismos pertinentes.

Tendrá una vigencia de dos años, hasta el 31 de diciembre del 2.012 en su conjunto.

Artículo 2º.-

DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO.

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



Artículo 3º.-
VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio vincula en la totalidad de su articulado. Si circunstancialmente alguna de las partes quedara sin efecto, este deberá reconsiderarse en su totalidad.

Artículo 4º.-
COMISION PARITARIA.

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

Esta Comisión tendrá las facultades siguientes:

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

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

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

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

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

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

Artículo 6º.-
JORNADA.

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

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

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



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

Artículo 7º.-

JUBILACION ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO.

Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 8º.-

PREMIOS POR JUBILACION ANTICIPADA.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de 12 años, que se jubilen voluntariamente antes de los 65 años, percibirán con cargo a las empresas una cantidad a tanto alzado y por una sola vez, en concepto de premio de jubilación, según el Anexo I.

Para la procedencia de tal devengo, el trabajador deberá necesariamente poner en conocimiento de la empresa su decisión en tal sentido, antes del transcurso de dos meses desde la fecha de cumplimiento de la edad antes referida.

Si se acogiesen a este sistema de jubilación anticipada, con el consiguiente devengo del premio antes referido, un número de trabajadores de cada empresa que sobrepasen el 20% del personal de la misma, dentro de cada año natural, la empresa no se verá obligada a satisfacer el correspondiente premio de jubilación a los trabajadores que sobrepasen el número del 20% del personal de la empresa, pudiendo, no obstante, acceder libremente la empresa a satisfacerlo. Con independencia del referido porcentaje, el mínimo de trabajadores que pueden optar por la jubilación anticipada con el devengo del premio, será de un trabajador por empresa y por año.

En aquellas empresas en que su plantilla no excediera de 30 trabajadores, el pago del indicado premio, podrá fraccionarse de tal modo que sea abonado íntegramente, antes del transcurso de seis meses, a solicitud de la empresa, plazo que será de 12 meses, en las empresas de hasta ocho trabajadores. Los plazos de pago, se establecerán de mutuo acuerdo entre empresas y trabajador afectado; en todo caso, el primer plazo, como mínimo supondrá el 24% del total del premio.

Caso de que durante la vigencia del presente convenio se rebaje la edad mínima de jubilación, la anterior escala de premios se entenderá subsistente en la misma cuantía referida a los 5 años de edad del trabajador anteriores a la nueva edad mínima de jubilación.

El trabajador que se acoja a la jubilación a los 64 años, según el artículo 8 de este Convenio no podrá disponer al mismo tiempo del premio por jubilación anticipada.

Artículo 9º.-

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

Artículo 10º.-

COMPLEMENTOS PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación. A



nivel informativa la cuantía de dicha antigüedad consolidada, es la que figura en el Anexo III de este Convenio Colectivo.

Artículo 11º.-

COMPLEMENTO NO SALARIAL.

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

Artículo 12º.-

DIETAS / MEDIAS DIETAS.

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

Artículo 13º.-

COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

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

A.- Si el índice de absentismo definido en el párrafo B de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes



de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

B.- Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

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

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

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

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

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

Artículo 14º.-

CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACION DEL REGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO EN ESTE CONVENIO.

De Conformidad con el artículo 60 del V Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, se acuerda:

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, habrá que distinguir estas dos posibilidades:

- Si pudiendo haber tenido dicha representación con arreglo a la legislación vigente, no exista dicha representación de los trabajadores en la empresa, la solicitud de la inaplicación salarial deberá ser dirigida por la Dirección de la empresa a la Comisión Paritaria de ámbito superior a la empresa, quien, a partir de este momento, asumirá la representación de los trabajadores y resolverá sobre la procedencia o no de la solicitud.
- Donde no hubiese posibilidad legal de existencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.



Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 15º.-

SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

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

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

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

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

Artículo 16º.-

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

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



Artículo 17º.-
INCREMENTOS SALARIALES.

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

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

- a) Para el año 2011, sobre la base del salario resultante de la aplicación del incremento consistente en un 3% sobre las tablas del 2009, conformando así el salario definitivo para 2010, se efectuará una revisión salarial con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2011 y con un tope máximo del 2,0%, de tal manera que si dicho índice supera ese 2,0%, será este porcentaje el que se aplique, y cuyas tablas definitivas se incorporan a este acta como ANEXO I.
- b) Para el año 2012, el salario establecido para el 2011 con arreglo a lo previsto en el punto anterior será revisado con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2012 y con un tope máximo del 2,0%, de tal manera que si dicho índice supera ese 2,0%, será este porcentaje el que se aplique, y cuyas tablas provisionales se incorporan a este acta como ANEXO I.
- c) Se establece un pago a cuenta para el ejercicio 2011, consistente en el incremento de un 1,0% sobre los salarios correspondientes a 2010, al que se ha hecho mención en el apartado a) anterior. Dicho pago se hará efectivo con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.
- d) Se establece un pago a cuenta para el ejercicio 2012, consistente en el incremento de un 1,0% sobre los salarios correspondientes a 2011, una vez efectuada la correspondiente revisión con arreglo a lo pactado en los apartados anteriores. Dicho pago se hará efectivo con anterioridad al 31 de marzo de 2012, al igual que la revisión definitiva del ejercicio 2011, con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores.

Cláusula de inaplicación de incrementos salariales, en su correspondiente unidad de negociación:

“Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, habrá que distinguir estas dos posibilidades:

- a) Si pudiendo haber tenido dicha representación con arreglo a la legislación vigente, no exista dicha representación de los trabajadores en la empresa, la solicitud de la inaplicación salarial deberá ser dirigida por la Dirección de la empresa a la Comisión Paritaria de ámbito superior a la empresa, quien, a partir de este momento, asumirá la representación de los trabajadores y resolverá sobre la procedencia o no de la solicitud.
- b) Donde no hubiese posibilidad legal de existencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo



determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula en los ámbitos inferiores, será requisito indispensable que, en ese ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18º.-

Clasificación de grupos profesionales.

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

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

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

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

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



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

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

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

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

III. Autonomía.-Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen. IV. Complejidad.-Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

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

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

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

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

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



Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

Grupo 0.

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

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

Puestos de trabajo:

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

Grupo 1.

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Director técnico.
- Titulados superiores.



Empleados:

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

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

Grupo 2.

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos: Titulados medios.

Empleados:

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

Relación de actividades y tareas:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.



- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
- Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

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

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

Técnicos:

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

Empleados:

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

Operarios:

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

Relación de actividades y tareas:

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



- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

Grupo 4.

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

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

Técnicos:

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

Operarios:

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

Relación de actividades y tareas:

- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su



especialidad.

- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.
- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.
- Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5.

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

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

Empleados.

- Auxiliar administrativo.
- Dependiente.
- Conserje.

Operarios:

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

Relación de actividades y tareas:

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.
- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.



- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.
- Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.
- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6.

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

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

Puestos de trabajo:

- Técnicos: Auxiliar laboratorio.
- Empleados: Vigilante.

Operarios:

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

Relación de actividades y tareas:

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7.

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



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

Puestos de trabajo:

- Técnicos: Laborante de hormigones.
- Empleados: Portero

Operarios:

- Peón especialista.
- Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

- Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesorio, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

Grupo 8.

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

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

Puestos de trabajo:

- Operarios.
- Peón.
- Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza.



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

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

DISPOSICION FINAL.

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



ANEXO I

A) Tabla Salarial 2011:

Nivel	Grupo	Salario Base Mensual	Extras Verano y Navidad	Anualidad 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) Contratos de Formación y Prácticas - Salarios:

Los fijará la empresa contractualmente, no pudiendo ser las remuneraciones brutas anuales incluidas las pagas extras, inferiores a 16.556,17 € en jornada legal completa.

C) Dietas y Complementos No Salariales:

- Dieta Completa: 34,45 €
- Media dieta: 11,52 €
- Complemento No salarial: 4,72 €

D) Premios Jubilación Anticipada

- A los 60 años 6.988,53 €
- A los 61 años 5.557,80 €
- A los 62 años. 4.307,39 €
- A los 63 años 3.159,99 €
- A los 64 años 2.004,41 €



B) Tabla Salarial 2012:

Nivel	Grupo	Salario Base Mensual	Extras Verano y Navidad	Anualidad 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) Contratos de Formación y Prácticas - Salarios:

Los fijará la empresa contractualmente, no pudiendo ser las remuneraciones brutas anuales incluidas las pagas extras, inferiores a 17225,03 € en jornada legal completa.

C) Dietas y Complementos No Salariales:

- Dieta Completa: 35,84 €
- Media dieta: 11,98 €
- Complemento No salarial: 4,96 €

D) Premios Jubilación Anticipada

- A los 60 años 7.270,86 €
- A los 61 años 5.782,33 €
- A los 62 años 4.481,41 €
- A los 63 años 3.287,65 €
- A los 64 años 2.085,39 €



ANEXO II

Clasificación Profesional. Tabla orientativa

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General. Director División. Director Gerente.	
II	Personal Titulado Superior.	1	Director Técnico. Titulados Superiores.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director Marketing. Director RR. HH. Director Producción.	
III IX V	Personal titulado medio. Jefe administrativo 1.ª Jefe sección organización 1.ª Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2.ª Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización científica del trabajo 2.ª Jefe compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
VI VII	Oficial administrativo 1.ª Delineante 1.ª Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1.ª Técnico de organización 1.ª Delineante 2.ª Técnico organización 2.ª Práctico de topografía 2.ª Analista 1.ª Viajante. Capataz. Especialista de oficio.	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1.ª	Oficial 1.ª Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial/Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2.ª Corredor de plaza. Oficial 1.ª de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2.ª	4	Delineante 2.ª Analista Laboratorio.	Oficial 2.ª Administrativo.	Oficial 1.ª Oficio. Conductor Vehículos Mayor de 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Gruista Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 Kg. Gruista de Piezas Especiales.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de 2.ª de oficio.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.	Oficial 2.ª Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.
					Oficial 3.ª Oficio. Especialista.



N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1.ª	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Sencilla.
XI	Especialistas de 2.ª Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XII XIII	Peón ordinario. Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.	8			Peón. Personal de Limpieza.



ANEXO III

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA A 31-12- 1995

CATEGORIAS	Salario base mensual	2años 5%	3años 7,5%	4años 10%	5años 11,4%	6años 12,8%	7años 14,2%	8años 15,6%	9años 17%	10años 18,4%	11años 19,8%	12años 21,2%	13años 22,6%	14años 24%	15años 25,4%	16años 26,8%	17años 28,2%	18años 29,6%	TOPE 19años 30%
Aprendiz de 1º año	362,26	18,11	27,18	36,22	41,3	46,37	51,44	56,51	61,59	66,66	71,72	76,08	81,87	86,94	92,01	97,09	102,16	107,23	108,68
Aprendiz de 2º año	402,11	20,1	30,16	40,21	45,84	51,47	57,1	62,73	68,36	73,99	79,62	85,25	89,27	96,5	102,14	107,77	113,39	119,02	120,63
Peón Ordinario	603,44	30,17	45,26	60,34	68,79	77,24	85,59	94,14	102,59	111,03	119,48	127,93	136,38	144,83	153,28	161,72	170,17	178,62	181,03
Peón Especial	608,36	30,42	45,63	60,83	70,04	77,87	86,39	94,91	103,42	111,94	120,45	128,97	137,49	146	154,52	163,04	171,56	180,08	182,51
Ayudante	615,37	30,77	46,15	61,54	70,15	78,77	87,38	96	104,61	113,23	121,84	130,46	139,07	147,69	156,31	164,92	173,54	182,15	184,61
Oficial 2º	629,51	31,48	47,22	62,93	71,76	80,58	89,39	98,21	107,02	115,83	124,64	133,45	142,27	151,08	159,92	168,71	177,52	186,33	188,85
Oficial 1º	667,35	33,37	50,05	66,74	76,08	85,42	94,76	104,11	113,45	122,79	132,13	141,48	150,82	160,16	169,5	178,85	188,19	197,53	200,2
Capataz	701,88	35,09	52,64	70,19	80,01	89,84	99,67	109,49	119,31	129,15	138,97	148,8	158,63	168,45	178,28	188,1	197,93	207,76	210,56
Encargado	730,5	36,52	54,79	73,05	83,28	93,49	103,73	113,96	124,19	134,41	144,64	154,87	165,09	175,32	185,54	195,77	206	216,23	219,15
Vigilante y Guarda Jurado	616,91	30,84	46,27	61,69	70,33	78,97	87,06	96,24	104,88	113,51	122,15	130,79	139,42	148,06	156,7	165,33	173,79	182,61	185,08
Aspirante Admin..1º año	383,94	19,2	28,79	38,39	43,77	49,14	54,52	59,9	65,27	70,64	76,02	81,4	86,77	92,15	97,52	102,89	108,27	113,65	115,18
Aspirante Admin.2º año	402,11	20,1	30,16	40,21	45,84	51,47	57,1	62,73	68,36	73,99	79,67	85,25	90,88	96,5	102,14	107,77	113,39	119,02	120,63
Auxiliar admin.	604,35	30,22	45,33	60,44	68,89	77,36	85,82	94,28	102,74	111,2	119,66	128,12	136,59	145,04	153,5	161,97	170,43	178,89	181,31
Oficial 2º admin. Y Viajante	718,71	35,93	53,9	71,87	81,94	92	102,06	112,12	122,18	132,24	142,31	152,37	162,43	172,49	182,55	192,62	202,68	212,74	215,61
Oficial 1º Administración	872,91	43,65	65,47	87,29	99,51	111,73	123,95	136,17	148,4	160,61	172,84	185,06	197,28	209,5	221,72	233,94	246,16	258,38	261,87
Jefe Administración	962,3	48,12	72,18	96,23	109,7	123,18	136,65	150,12	163,59	177,06	190,54	204,01	217,48	230,95	244,43	257,9	271,37	284,84	288,69



CATEGORIAS	Salario base mensual	2años 5%	3años 7,5%	4años 10%	5años 11,4%	6años 12,8%	7años 14,2%	8años 15,6%	9años 17%	10años 18,4%	11años 19,8%	12años 21,2%	13años 22,6%	14años 24%	15años 25,4%	16años 26,8%	17años 28,2%	18años 29,6%	TOPE 19años 30%
Aparejador, Perito y Aydt Ingeniero	1'139,24	56,96	85,45	113,92	129,87	145,82	161,77	177,72	193,67	209,62	225,57	241,52	257,47	273,42	289,37	305,31	321,27	337,22	341,77
Ingeniero y Arquitecto	1'419,55	70,98	106,46	141,95	161,83	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



ANEXO IV

CUADROS PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes	
Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj	Compl. no sal.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí



Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
Traslado (Artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

1. Media percibido en el mes anterior.

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

