



RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Holcim España, SAU per als anys 2018-2024 (codi de conveni núm. 8000171011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Holcim España, SAU subscrit pels representants de l'empresa i pels representants dels seus treballadors el dia 22 d'abril de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Holcim España, SAU per als anys 2018-2024 (codi de conveni núm. 8000171011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio Colectivo Holcim España S.A.U.. Centro de Trabajo de la Fábrica de Montcada. Año 2018-2024

Preámbulo

Reunidos en Montcada y Reixac (Barcelona), el día 22 de abril de 2024, siendo las 10.00 horas, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Fábrica de Cemento de Montcada de la Empresa Holcim España S.A.U.;

De una parte, en representación del Comité de Empresa de la Fábrica de Cemento de Montcada, las siguientes personas:

- Dña. Concepción Jiménez Cruz UGT
- D. Domingo Calleja González UGT
- D. Carles Viana Casas UGT
- D. Juan Márquez Aznar UGT
- D. Carlos Olivares Jaén UGT

Por otra parte, y en representación de la Empresa Holcim España S.A.U., las siguientes personas:

- D. Ángel Jiménez Arribas, Director de Relaciones Laborales
- D. Vicente Pedro Salva, Director de la Fábrica de Montcada
- D^a. Mireia Espada Ordóñez, Jefa de Recursos Humanos de la Fábrica de Montcada
- D^a. Ester Pérez Alonso, Jefa de Recursos Humanos de la Zona Levante y Cataluña

Leído todo el articulado del convenio colectivo, ambas partes aceptan su contenido comprometiéndose a su cumplimiento y dan por aprobado el mismo, finalizando con ello la negociación del Convenio Colectivo para el centro de trabajo de la Fábrica de Cemento de Montcada relativa a los años 2018-2024.

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a la empresa de Holcim España, S.A.U. en su centro de Montcada, quedando al margen el resto de Fábricas y dependencias que pueda poseer la compañía.

Artículo 2. *Ámbito Funcional*

El Convenio obliga a la Empresa y a sus trabajadores a que se rijan por el Acuerdo Estatal sobre cobertura de vacíos para el sector cementos, y demás disposiciones de carácter general en todos aquellos aspectos no especificados en este Convenio.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

El presente Convenio afectará al personal adscrito al centro de trabajo de la Fábrica de Montcada de Holcim España, S.A.U. y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.

El personal no incluido en las categorías del presente Convenio se regirá por el Contrato que particularmente celebren con la Empresa, en lo que respecta a sus percepciones salariales fijas y para el resto de conceptos por el presente Convenio, garantizando, como mínimo, las mejoras salariales que se obtengan en el Convenio.

Artículo 4. *Vigencia y Duración*

El presente convenio tiene vigencia en el periodo 2018-2024, se extiende con ámbito de aplicación temporal desde el 1 de enero del 2018 hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogando su vigencia año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 60 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora, con efectos del 1 de enero de 2023 teniendo una duración hasta el 31 de diciembre de 2024. Salvo efectos de retroactividad distintos a esta fecha que se especificarán en cada apartado.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa.

Las disposiciones legales o convencionales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas constituyen un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cálculos anuales.

En el supuesto de que, por la jurisdicción laboral, alguna o algunas de las cláusulas del presente acuerdo resultasen inaplicables en el futuro, la invalidez repercutirá exclusivamente sobre la cláusula en cuestión, siendo plenamente válido el resto de lo acordado. Comprometiéndose las partes a negociar la adaptación de la citada cláusula.

Artículo 7. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las normas de la legislación laboral vigente.

La Empresa adoptará un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación personal y técnica de los trabajadores, sin discriminación con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de organización del trabajo.

Se establece la información previa, y el cumplimiento de la Normativa sobre la participación de los Comités en los planes de evolución de nuestras plantillas: admisiones, despidos, ceses, traslados, etc.

Eventuales y Exteriores:

- En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, se informará a los Comités de Empresa tal como establece la legislación laboral.
- En cuanto a la subcontratación y Servicios Exteriores se informará a los Comités de Empresa según estipule la Ley.

Movilidad y Polivalencia:

El personal acepta la movilidad y polivalencia, siempre que sea dentro del propio Centro de Trabajo al que están adscritos y se respete el nivel básico de su profesionalidad, acoplándose según necesidades de la Fábrica y rigiéndose en el nuevo puesto de trabajo por los horarios y primas del nuevo puesto. La Dirección de Fábrica informará previamente al Comité de Empresa de los cambios de puestos de trabajo que se realicen por aplicación de este artículo.

Artículo 8. *Comisión de Seguimiento*

Se constituye una Comisión de Seguimiento compuesta por la Comisión Negociadora del presente Convenio y las personas nombradas por la empresa y cuya misión será verificar el cumplimiento de los acuerdos de este Convenio Colectivo. Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, a iniciativa de cualquiera de ellas.

a) Reuniones: La Comisión de seguimiento se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos 30 días desde la fecha de la solicitud.

b) Acuerdos: Los acuerdos que se adopten por la Comisión de seguimiento, tendrán carácter vinculante para las dos partes.

c) Mediación: En caso de no haber acuerdo entre las dos partes, los firmantes acuerdan adherirse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en cada momento vigente, vinculando en consecuencia a la totalidad de los centros incluidos en el ámbito personal.

d) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión de Seguimiento: Las partes acuerdan someter a la Comisión de seguimiento toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no respecto a la interpretación o aplicación del contenido del presente acuerdo a fin de que aquella emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los apartados.

Las funciones específicas de la Comisión de seguimiento serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio Colectivo, y por extensión, cualquier punto que se haya incorporado con la Representación de los trabajadores.
2. Emisión de informes a la Autoridad Laboral y Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión de seguimiento o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación a la interpretación con carácter general.

El ejercicio de las funciones anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

Artículo 9. *Solución de Conflictos*

Las partes firmantes del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión de seguimiento regulada en este mismo texto convencional, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación previstos en Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

En este sentido, estarán supeditados a las actuaciones de mediación del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, los conflictos colectivos de interpretación, aplicación, o descuelgue del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.

Artículo 10. *Ingreso en el Trabajo*

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.
2. La empresa podrá realizar a los interesados, con carácter previo al ingreso, las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias, para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretenden desempeñarlo.
3. El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa, a un reconocimiento médico, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 11. *Plan de Igualdad*

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

Se acuerda respecto al Plan de Igualdad que se registrará por lo establecido en el Plan General de Igualdad de HOLCIM ESPAÑA S.A.U.

CAPÍTULO II Estructura Salarial

Artículo 12. *Nóminas*

Las nóminas de todo el personal se percibirán mensualmente y se pagará como muy tarde antes del último día laborable de cada mes, sin perjuicio de los anticipos a que haya lugar. Además, se recogerán los devengos del mes anterior completo.

Artículo 13. *Salario*

El Sueldo Base, Complemento personal y Antigüedad, en sus valores anuales, y se dividirán en 16 partes, es decir, 12 mensualidades y 4 pagas extras. El importe del salario base se fija en 14.107,68 euros brutos, para la vigencia del presente Convenio.

Para el personal que actualmente está en la cantera de Garraf y para el supuesto que la sentencia actualmente en litigio, alcance firmeza bien por acuerdo o resolución judicial y deba incorporarse al presente Convenio se adecuarán a las categorías y tablas del convenio 2010-2012.

Artículo 14. *Vacaciones*

Para el cálculo de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

En los días de vacaciones se pagará: Sueldo Base, Complemento Personal y Antigüedad.

Artículo 15. *Pagas Extraordinarias*

Se definen cuatro pagas extraordinarias, las cuales incluyen el Salario Base, Complemento Personal y Antigüedad consolidada. Las mismas se percibirán en los siguientes meses:

- Paga de Marzo: Se abona en la nómina de marzo y su periodo de devengo es del 01.01.AA al 31.03.AA.
- Paga de Junio: Se abona en la nómina de junio y su periodo de devengo es del 01.04.AA al 30.06.AA.
- Paga de Septiembre: Se abona en la nómina de septiembre y su periodo de devengo es del 01.07.AA al 30.09.AA.
- Paga de Noviembre: Se abona en la nómina de noviembre y su periodo de devengo es del 01.10.AA al 31.12.AA.

Artículo 16. *Grupos, Niveles y Tablas Salariales Mínimas*

Según el actual acuerdo pactado se anexa la tabla en Anexo 1 por la que se rigen los salarios mínimos de contratación y referencias con salarios mínimos para el puesto de trabajo y/o tiempo en el puesto, aplicable a toda la plantilla.

Como procedimiento gestionado desde el departamento de Recursos Humanos, para cada cambio de puesto, promoción o función, se aplicará el siguiente criterio:

- Si la persona tiene más de 10 años desde la fecha de alta en la Empresa se le asignará el salario mínimo inmediatamente superior al salario que tiene para el momento del cambio, como mínimo el salario aplicable será el del octavo año del nuevo puesto y después se le seguirán aplicando los aumentos bianuales.
- Si la persona tiene menos de 10 años desde la fecha de alta en la empresa, se le asignará el salario mínimo inmediatamente superior al salario que tiene para el momento del cambio y después se le seguirán aplicando los aumentos bianuales.

En ambos casos se revisará que no se produzca una pérdida salarial, comparando las diferentes subidas que se producirían en el antiguo puesto con las subidas del nuevo puesto, siendo estas últimas superiores.

Artículo 17. *Revisión Salarial*

Se acuerda para el personal de las nóminas 1, encuadrada dentro de los grupos profesionales de las tablas anexas al Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo un incremento salarial de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla Incremento ABG – Personal Nomina 1

EBITDA	Incremento Fijo	% Incremento
< 25 M	0,00 €	0,00%
≥ 25 M	400,00 €	0,50%
≥ 30 M	400,00 €	1,50%
≥ 35 M	400,00 €	1,50%
≥ 40 M	400,00 €	1,50%
≥ 55 M	400,00 €	2,25%
≥ 60 M	400,00 €	2,75%

El citado incremento se realizará en un complemento personal no compensable, ni absorbible, ni pensionable de los trabajadores.

Dichos incrementos se irán acumulando en el citado complemento personal.

En función de la consecución del EBITDA operativo del perímetro de cemento de la compañía en España, el incremento tendrá una parte fija y un % de incremento calculado sobre el valor de las tablas anexas al Convenio Colectivo, en función del grupo profesional y categoría / puesto de cada trabajador donde se encuentre en el momento del incremento, con el tope del valor del año 10.

Los valores entre tramos se realizarán de manera proporcional.

Los valores de EBITDA son valorados en el perímetro de la actividad de cementos a nivel de País, (cada año se dará información detallada de su cálculo y de los valores correspondientes al mismo).

En caso de variación del perímetro de la actividad de cemento ya sea por compra o venta de activos industriales, las partes se comprometen a través de la Comisión de seguimiento a la fijación de las nuevas cifras aplicables conforme al nuevo perímetro de la actividad de cemento del País.

Las tablas salariales anexas al Convenio Colectivo, quedarán congeladas durante la vigencia del mismo esto es para los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

Asimismo, se establecen los siguientes pagos, que serán abonados en un concepto de convenio.

- 400,00 euros para el año 2022 no regularizable con el incremento final.
- 400,00 euros para el año 2023 no regularizable con el incremento final.
- 400,00 euros para el año 2024 no regularizable con el incremento final.

De manera excepcional y para compensar el esfuerzo de los trabajadores se abonará la cantidad de 400,00 euros para el año 2021.

Estas cantidades serán abonadas:

- Para el año 2021 y 2022 en la nómina siguiente a la firma del A.B.G.
- Para el año 2023 y 2024 en la nómina del mes de marzo del año en curso.

Asimismo, se acuerda que durante los años 2022, 2023 y 2024 si el porcentaje de Incremento vinculado al EBITDA no fuera superior al tramo correspondiente a 30M, se concederán como mínimo 200,00 euros adicionales a las cantidades anteriormente detalladas a incluir en el complemento personal no pensionable, ni compensable ni absorbible, quedando consolidados en dicho complemento.

Estas cantidades adicionales se pagarán en la nómina del mes de marzo.

Se establece que todas las categorías establecidas en el Convenio Colectivo, percibirán un bruto mínimo recogido en el Acuerdo sectorial del Convenio de Vacíos, entre percepciones fijas y variables, ajustándose a final de año si hubiera posibles diferencias como pago único.

Artículo 18. *Premio Antigüedad Consolidada*

Desde diciembre de 2012 este premio se consolidó como derecho adquirido, manteniéndose el cálculo y las variaciones hasta el final de la vida laboral para todo el personal de alta en la Sociedad Lafarge Cementos S.A.U. a 31 de diciembre de 2012, no devengando cantidad alguna por este concepto el personal de nueva incorporación a la empresa a partir del 1 de enero de 2013, independientemente de la antigüedad reconocida.

Se devengarán los siguientes premios:

- Dos bienios de un 5 por 100 cada uno.
- Quinquenios de un 7 por 100 cada uno.

El porcentaje total acumulado no podrá rebasar el tope de 50 x 100 del sueldo base anual

Antigüedad	Años alta	Total
0%	0-2	0,00
5%	2-4	705,39
10%	4-9	1.410,77
17%	9-14	2.398,31
24%	14-19	3.385,84
31%	19-24	4.373,38
38%	24-29	5.360,92
45%	29-34	6.348,47
50%	34 en adelante	7.053,84

Artículo 19. Ayuda Económico

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se establece la cantidad de 500€ brutos anuales en concepto de prima de económico. Esta prima se pagará a todo el personal de plantilla perteneciente a la nómina 1 en el mes de febrero.

Artículo 20. Prima Participación en Resultados

Se establece que la prima de participación en resultados, en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año anterior, de conformidad con la siguiente tabla:

Toneladas Vendidas al Año:

Desde	Hasta	Euros / Año
3.100.000	3.199.999	335,67
3.200.000	3.299.999	350,93
3.300.000	3.399.999	366,17
3.400.000	3.499.999	381,44
3.500.000	3.599.999	396,70
3.600.000	3.699.999	411,96
3.700.000	3.799.999	427,21
3.800.000	3.899.999	441,91
3.900.000	3.999.999	457,73
4.000.000	4.099.999	472,99
4.100.000	Sin límite	488,24

Esta prima se pagará, a todo el personal de plantilla perteneciente a las nóminas 1, en el mes de abril de cada año de vigencia.

Artículo 21. Ayuda Escolar y de Estudios

Se establecen las siguientes Ayudas escolares para los hijos de empleados desde la fecha de nacimiento y hasta el curso escolar en que el alumno cumpla los 18 años de edad.

De 0/3 años	552,76 €	€/año
De 4/6 años	552,76 €	€/año
De 7/9 años	614,39 €	€/año
De 10/14 años	737,14 €	€/año
De 15/18 años	737,14 €	€/año

El primer tramo de la ayuda escolar podrá ser sustituida por una Ayuda Guardería, de un importe máximo anual (prorrataada el primer año desde la fecha de nacimiento) de 1.435,27€, durante la vigencia de este Convenio Colectivo previa la presentación de la justificación del gasto incurrido. Si el niño o niña no asiste a la guardería y se contrata a alguien para su cuidado en casa, se concederá la ayuda siempre y cuando dicha persona esté dada de alta en la seguridad social para tal fin. Esta ayuda

será sustitutiva de la que corresponde por edad, y será prorrateada en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, y pase a cobrar la cantidad señalada en el segundo tramo de edad.

Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén cursando estudios oficiales, se establece una ayuda de estudios de 737,14€/año (previa justificación de estudios).

Asimismo se concederá una ayuda para estudios no oficiales, para promocionar la incorporación al mercado laboral (estudios de peluquería, policía, bombero, estética, etc.), previa justificación de los estudios que se cursen, se pagará un máximo de 1.200 euros brutos por todas las formaciones realizadas en el año, hasta la obtención de la acreditación necesaria para acceder a una profesión, la ayuda se limitará a una sola profesión (o todo lo relacionado con la misma), el límite temporal de dicha ayuda será de 4 años, pudiendo ser estos alternos.

Una vez firmado el Convenio Colectivo se regularizará el pago de ayudas para estudios no oficiales y ayuda extraescolar por este mismo concepto, del año 2021/2022 hasta el 31 de marzo de 2023.

Como excepción a la ayuda de estudios superiores o estudios no oficiales, quedarán excluidos de las mismas las matrículas que están becadas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

Se establecen las siguientes Ayudas escolares para los hijos de empleados que cursen estudios medios y superiores:

Se consideran estudios medios y superiores el acceso a la Universidad, es decir, aquellos estudios que se cursan en Escuelas y Facultades Universitarias.

La Empresa subvencionará estos estudios con el 100 % de los gastos de la matrícula oficial, sin tener en cuenta las posibles deducciones por rendimiento o circunstancias familiares, que se elevarán a bruto con el % de IRPF que en cada caso corresponda.

Esta subvención se aplicará con las siguientes limitaciones:

a) El ámbito temporal de esta ayuda se establece por años académicos completos, para la formación superior inicial comenzada, para el caso de iniciar una segunda formación superior, necesitará la aprobación de Recursos Humanos, y en todo caso hasta el curso académico en que la hija / hijo cumpla los 26 años de edad. Para obtener la subvención la primera vez, será obligatorio el haberse matriculado de todo el primer curso de la carrera de que se trate.

b) Si la inquietud y las capacidades del estudiante le permiten estudiar una segunda carrera, el empleado solicitará a la Dirección de Recursos Humanos la subvención, quien la analizará caso por caso, y siempre que la edad sea inferior a los 26 años fijados en el punto anterior.

c) En ningún caso tendrán derecho a la subvención las matrículas de cursos repetidos.

d) Este derecho se mantendrá siempre que la hija / hijo no abandone la unidad familiar de la empleada / empleado (excepto en casos de separación o divorcio, cuando dependa del empleado la manutención) y en aquellos casos en los que la hija / hijo no tengan un trabajo fijo con una remuneración mínima inferior a 1.000 Euros brutos/ mensuales, ya sea a jornada completa o jornada parcial, para lo cual será requisito imprescindible la presentación de una declaración jurada por parte de la trabajadora / trabajador recogiendo este hecho.

e) En el caso de estudios medios y superiores en Escuelas y Universidades privadas, se percibirá la cantidad equivalente a la matrícula que, para los mismos estudios o análogos, cueste en una Universidad Pública.

f) En el caso de estudios en centros privados, tendrán derecho a la subvención, siempre que se trate de titulaciones homologadas oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia, y la cuantía de la citada subvención nunca podrá ser superior a la matrícula oficial de un año universitario en una Universidad Pública.

g) Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula y tendrán hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente.

h) En el caso de que trabajen en la Empresa matrimonios, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo.

i) Tendrán derecho a percibir esta ayuda los hijos/as de los empleados que causen baja en la empresa por invalidez, jubilación o fallecidos en activo.

j) Como excepción a la ayuda de estudios superiores o estudios no oficiales, quedarán excluidos de las misma las matrículas que están becas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

Para despejar dudas que pudieran crearse a la hora de aplicar esta ayuda, se estará en lo dispuesto en la página web del Ministerio de Universidades u organismo que lo sustituya de conformidad con el siguiente enlace web <https://www.educacion.gob.es/ruct/consultaestudios?actual=estudios> o el enlace que lo sustituya. Siguiendo su desarrollo, la ayuda para estudios superiores de la que se habla en este apartado se refiere exclusivamente a las enseñanzas de Grado y Máster que se describen a continuación.

- Enseñanzas de Grado

1. Las enseñanzas de Grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.

2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Graduado o Graduada.

- Enseñanzas de Máster

1. Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.

2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Máster Universitario.

Ayuda de Estudios para empleadas / empleados

Se otorgará una ayuda de estudios a la empleada/o, que tenga la condición de fijo en la empresa, como consecuencia de la matriculación oficial en el centro y/o Universidad, previa justificación del coste y pago de la matrícula, de tal forma que la ayuda retribuirá únicamente el coste que al empleado le supone la matriculación sin tener en cuenta las posibles deducciones por rendimiento o circunstancias familiares, que se elevarán a bruto con el % de IRPF que en cada caso corresponda, quedarán excluidos de las mismas las matrículas que están becas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

Esta justificación de estudios y pago de los mismos, tendrá plazo para presentarse hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente.

En estos casos, Recursos Humanos analizará y aprobará los estudios que puedan ser de aplicación y estén relacionados con la actividad de la Empresa y/o función desempeñada o plan de desarrollo.

Para el caso de ayuda de estudios por idiomas se estará a lo dispuesto en la relación de centros oficiales de idiomas establecido en el siguiente enlace web <https://educagob.educacionyfp.gob.es/ensenanzas/idiomas/donde-estudiar.html> o el enlace que lo sustituya.

Ayuda Adicional de Estudios (o ayuda extra de estudios para hijos/as de empleadas/os)

De manera adicional a las ayudas de estudios, para completar las necesidades económicas que se generan con los mismos. Existirán dos tramos de ayudas:

- Para hijas / hijos de hasta el curso escolar que cumpla los 18 años, se pagará una cantidad de 500 euros anuales brutos (con justificante)
- Para hijas / hijos desde el curso escolar que cumpla los 19 años y hasta curso escolar que cumpla los 26 años, se pagará una cantidad de 400 euros brutos (Sin justificante).

Esta ayuda extraescolar deberá ser solicitada mediante su justificación de estudios realizados y pago de los mismos, tendrá plazo para presentarse hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente, también se incluirá aquellas ayudas extraescolares que no hayan sido presentadas correspondientes al curso escolar 2021/2022, cuya justificación será hasta el 31 de marzo de 2023.

Tendrán derecho a percibir esta ayuda los hijos/as de los empleados que causen baja en la empresa por invalidez, jubilación o fallecidos en activo.

Todos los conceptos no pagados sobre ayuda de estudios hasta la firma del presente Convenio Colectivo se abonarán según lo estipulado en el anterior Convenio Colectivo (matrículas becas, así como familia numerosa, no abonadas).

Artículo 22. Gratificación Extraordinaria de Navidad (Lote de Navidad y Juguetes)

Se abonará como gratificación extraordinaria de Navidad, pensionable, la cantidad de 595,65 euros que se abonará en la nómina del mes de diciembre de cada año.

Los jubilados continuarán como actualmente.

Artículo 23. Premio Fidelidad

Se pagará en la nómina del mes de mayo a las personas que lo devengaron en el año anterior.

El valor unitario se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

$$V = 110 \times ABG / 100 \times 1,15^{**}$$

*ABG = índice de actualización acumulado, calculado aplicando los sucesivos incrementos salariales pactados en ABG, con base 100 en 2008.

*1,15 = 15 % como compensación fiscal

Para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el valor de la acción será de 137,27€, y las cantidades a pagar según los años de alta serán los reflejados en la siguiente tabla:

Años alta – Nº acc	Importe total (€/año)
10 años – 4acc	549,08 €
15 años – 6 acc	823,62 €
20 años – 8 acc	1.098,16 €
25 años – 10 acc	1.372,70 €
30 años – 12 acc	1.647,24 €
35 años – 14 acc	1.921,79 €
40 años – 20 acc	2.745,41 €
45 años – 20 acc	2.745,41 €
50 años – 20 acc	2.745,41 €

Artículo 24. Premios Varios

Se pagarán por los siguientes conceptos las cantidades reflejadas a continuación, previa justificación de los mismos.

A efectos del derecho al cobro del premio correspondiente, se asemeja:

- a) Adopción legal, con nacimiento de hijo natural,
 - b) Unión de parejas por nupcialidad o legalmente constituidas,
 - c) Celebraciones, religiosas o no, sustitutivas de la primera comunión, con Primera Comunión.
- Natalidad: 525,77€ por niño
 - Primera Comunión: 81,27€ por niño
 - Nupcialidad: 177,84€

Artículo 25. Gratificación Extraordinaria de Beneficios Consolidada

La retribución de beneficios pasará a denominarse gratificación extraordinaria de beneficios consolidada. Esta retribución será PENSIONABLE. Continuará con la forma actual de las variaciones hasta el final de la vida laboral de todas las trabajadoras y trabajadores que se encontraban en alta en la empresa a 16 de abril de 2015, no devengando cantidad alguna por este concepto el personal de nueva incorporación a la empresa a partir del 17 de abril de 2015, independientemente de la antigüedad reconocida.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las cantidades a pagar son las que se determinan en la tabla siguiente:

Años de alta	Importe total (€/año)
0 a 2	758,57 €
2 a 4	796,51 €
4 a 9	834,39 €
9 a 14	887,53 €
14 a 19	940,62 €
19 a 24	993,71 €
24 a 29	1.046,82 €
29 a 34	1.099,91 €
34 en adelante	1.135,78 €

Se abonará en el mes de diciembre.

Artículo 26. Prima de Medioambiente y Sostenibilidad

Se fijarán criterios para mejorar en todo lo posible la aplicación actual en estas materias, incrementando los presupuestos actuales si fuese necesario.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, para el personal de nómina 1, se cobrará una prima de 850,00 euros brutos en concepto de prima de medio ambiente y sostenibilidad, que se abonará en el mes de julio.

En cuanto a la utilización de residuos, se comunicará a los comités de cada centro los tipos de residuos que se utilicen, con las características y toneladas aprobadas por los organismos competentes en cada Comunidad.

Artículo 27. Prima de Salud y Seguridad

La prima de seguridad permite recompensar a los trabajadores/as de Holcim España que realicen de forma activa una labor preventiva en los aspectos de Salud y Seguridad.

Los objetivos por participar activamente y los premios a las personas o grupo de personas más destacadas amparadas por el personal de nómina 1, de este Convenio Colectivo, es conseguir cero accidentes en nuestros centros de trabajo, y pretendiendo conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución.

Se registrará por lo establecido en el Libro de Anexos de Holcim España S.A.U.

Las cantidades a pagar por alcanzar el 100% de los objetivos marcados en el documento anexo serán:

- Personal nomina 1 de la fábrica de Montcada = 2.100 euros.

Esta prima se pagará en función de la consecución de objetivos y por las cantidades anteriormente definidas.

Se pagarán las cantidades de conformidad con las siguientes especificaciones; La cantidad de 250 euros al trimestre, y una cantidad adicional en la nómina del mes de julio de un importe de 800 euros, todas ellas como cantidades a cuenta y el resto hasta el total de la prima anual que haya obtenido en función de los objetivos conseguidos por cada trabajador, en el mes de enero del año siguiente.

Artículo 28. *Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad / Accidente Laboral*

Se complementará por parte de la empresa el 100% de los salarios percibidos por el trabajador de aquellos conceptos que tengan la consideración de fijos, tales como Salario Base, Complementos Personales, Antigüedad, Plus Variable Circunstancial, así como aquellos pluses / primas que sean pensionables y pluses vinculados al turno rotativo de fabricación.

En todo caso no se complementarán aquellos conceptos que tengan su origen variable como consecuencia de la compensación de su trabajo fuera de jornada laboral, tales como horas extras, disponibilidad, comidas, kilómetros, etc.

En caso de discrepancia se analizará dentro de la Comisión de seguimiento del Convenio Colectivo.

Artículo 29. *Llamada a Domicilio*

En caso de llamada a domicilio se percibirá el importe de 16,6925 euros cuando se realicen 6 ó más horas. Si se realizaran menos de 6 horas el importe a percibir será de 33,3338 euros.

Las horas efectivas realizadas se tratarán como horas extraordinarias mediante compensación económica o descanso, salvo pacto en contrario.

Dicha llamada deberá realizarse por la persona responsable que requiera la presencia del personal.

Artículo 30. *Prima de Ensacadora*

La prima de Ensacadora, de acuerdo con apartado e) del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, de fecha 19 de mayo de 2003, las personas afectadas, la tienen incluida en el complemento personal.

Artículo 31. *Plus Distancia y Desplazamiento a Fábrica*

1. Plus Distancia

Este concepto será de aplicación para todo el personal de plantilla adscrito a este Convenio Colectivo incluido en nómina 1, 0 y que no disponga de vehículo de empresa.

El precio del kilómetro es de 0,25 euros brutos.

Los criterios de cálculo del Plus Distancia que a continuación se especifican, serán de aplicación inmediata para el personal de nuevo ingreso. En caso de cambio de domicilio, se aplicará el importe correspondiente a la distancia del nuevo domicilio.

Criterios de cálculo: Será la distancia kilométrica multiplicado por 2 (uno de ida y otro de vuelta), entre el municipio en que cada empleado esté empadronado y el de Montcada y de acuerdo con la tabla siguiente:

MUNICIPIO	KM
ARENYS DE MAR	16
BADIA DEL VALLÈS	9
BADALONA	11
BARCELONA (HASTA PASEO DE GRACIA)	13
BARCELONA (RESTO)	16
CERDANYOLA	7
HOSPITALET DE LLOBREGAT	16
LA LLAGOSTA	7
LLIÇA DE VALL	16
MAÇANET DE LA SELVA	16
MARTORELLES	10
MOLINS DE REI	16
MOLLET DEL VALLES	9
MONTCADA I REIXAC	4
PALAU SOLITA I PLEGAMANS	14
RIPOLLET	6
SABADELL	13
SANT BOI DE LLOBREGAT	16
SANT CUGAT DEL VALLES	13
STA.COLOMA DE GRAMANET	7
STA.PERPETUA DE MOGODA	8
TERRASSA	16
VILADECANS	16
VILANOVA I LA GELTRU	16

La distancia máxima que se considerará a los efectos de cálculo del plus distancia, será de 16 km. desde el municipio de Montcada i Reixac al de residencia del empleado.

2. Desplazamiento a Fábrica

El personal al que se requiera su presencia en fábrica en horario fuera de su jornada laboral, estando de guardia o no, percibirá el importe correspondiente al desplazamiento desde su domicilio, mediante la liquidación de gastos correspondiente, aplicando a los kilómetros recorridos el precio establecido para las liquidaciones de gastos.

Artículo 32. Ayuda Comida

Para el personal que por circunstancias de trabajo tenga que prolongar su jornada ordinaria en 4 horas, tendrá derecho a una hora para comer, la cual computará como tiempo efectivo de trabajo siempre que se coma dentro del centro de trabajo. En el caso de comer fuera del centro, se dispondrá también de un tiempo máximo de una hora y computará como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador que se encuentre en estas circunstancias podrá elegir entre percibir un plus de comida de 15 euros brutos/día o comer el menú diario en el restaurante concertado por la empresa.

El personal que tuviera que trabajar a jornada partida podrá seguir haciendo uso del restaurante concertado por la empresa.

Artículo 33. Plus de Fiestas Especiales

Tanto para el personal de turno de fabricación que trabaje en los días y turnos indicados como para el personal de mantenimiento que esté también para estas fechas atendiendo la disponibilidad, percibirá un complemento de 250 euros brutos.

- Turno de noche del 24 de diciembre y 31 de diciembre
- Turno de mañana y tarde del 25 de diciembre y 1 de enero

CAPÍTULO III

Jornada y Horarios

Artículo 34. Jornada y Horarios

La jornada laboral ordinaria será de 1.752 horas anuales con efectos del 1 de enero de 2023 durante la vigencia del presente convenio. Una vez finalizado el periodo de vigencia, es decir el 1 de enero de 2025, la jornada ordinaria será de 1.736 horas anuales, salvo pacto en contrario por ambas partes.

Los calendarios laborales serán elaborados antes del 1 de diciembre del año anterior.

Con el objetivo de compensar el aumento de jornada anual con respecto a la anterior (16 horas anuales), se abonará un bonus de 400,00 Euros a pagar en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, es decir 2022, 2023 y 2024, a todo el personal que se encuentre en alta en el momento del pago y sea plantilla fija bajo el ámbito funcional de este Convenio Colectivo. El personal que esté contratado temporalmente y que se encuentre en alta en la empresa en el momento del pago, recibirán la misma cantidad en función a la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

El citado bonus se pagará en la nómina del mes de febrero del año en curso, el personal de carácter temporal se regularizará en el mes de diciembre del año en curso.

El control horario se regirá por lo que se acuerde entre las partes.

Se distinguen los siguientes tipos de horarios:

- Jornada continuada. Turno central:

El horario fijado es de 7.00 a 15.00h de lunes a viernes. (para el personal que a la entrada en vigor del presente convenio se encontraba en jornada partida salvo pacto en contrario.)

- Jornada continuada. Turno rotativo semanal:

a) Para la báscula, el horario fijado es rotativo semanal de mañana y tarde (de 05.00 a 13.00 horas y de 13.00 a 21.00 horas).

b) En mantenimiento, el taller mecánico y eléctrico realizará de manera rotatoria un turno de mañana de 06.00 a 14.00 horas y de tarde de 14.00 a 22.00 horas, según cuadrante fijado antes del 01 de diciembre del año anterior. Ante ausencias siempre habrá una persona de tarde.

c) Jornada continuada. Turno rotativo: La jornada anual pactada en convenio 2018-2024 y se distribuyen según calendario estándar que la empresa y el personal del turno elaborarán conjuntamente, y estará vigente durante el presente convenio. Los horarios establecidos de forma rotativa son; Turno de mañana de 06.00 a 14.00 horas, turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas y turno de noche de 22.00 a 06.00 horas.

1. Flexibilidad Horaria de entrada y salida

La flexibilidad horaria a la entrada y salida de una hora se solicitará a la dirección de la empresa y, si las necesidades organizativas y productivas de la fábrica lo permiten y el puesto de trabajo es susceptible de la misma, se autorizará con el visto bueno de RRHH. Se distinguen dos tipos de flexibilidad de entrada y salida, la dirección de la empresa determinará su concesión en función de la posición y/o circunstancias organizativas y productivas:

a) Flexibilidad Variable donde se podrá entrar o salir en el siguiente intervalo horario; entrada de 06.00 a 08.00 horas y salida de 14.00 a 16.00 horas, cumpliendo siempre la jornada laboral de 8 horas.

b) Flexibilidad Fija donde se podrá entrar a las 06.00 o a las 08.00 horas y salir a las 14.00 horas o a las 16.00 horas de manera continuada.

2. Solicitud de diferente horario por conciliación familiar

En aplicación al artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo que permite a los/as trabajadores/as solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral con la aprobación de RRHH.

3. Solicitud de cambios puntuales por parte del trabajador/a

Existe la posibilidad de solicitar cambios puntuales de horario bajo la aprobación del supervisor correspondiente y siempre y cuando las circunstancias organizativas y/o productivas permitan dicho cambio.

Artículo 35. *Vacaciones*

Las vacaciones del personal serán de 25 días laborables, que se disfrutarán en tres fracciones como máximo. A efectos de cómputo de vacaciones, se entienden como días laborables de lunes a viernes, siempre que no sea fiesta laboral.

Se podrán disfrutar 17 días naturales seguidos en el período del 1 de junio a 30 de septiembre, siempre que se respeten los usos y costumbres establecidos en la elaboración del calendario de vacaciones en lo que se refiere a las necesidades del servicio y al orden de preferencia en la elección del período de disfrute.

Para todos los departamentos, los equipos se organizan por parejas en función de los criterios que cada departamento determine, para no coincidir en periodos de vacaciones y mantener cada uno de las áreas/servicios cubiertos y atendidos. Respecto al orden de elección de las fechas de disfrute será rotatorio y se pondrán de acuerdo entre los/as empleados/as y en el caso de existir controversia, resolverá la Comisión Paritaria.

Artículo 36. *Trabajo en Remoto/Teletrabajo*

El trabajo en remoto/teletrabajo será de aplicación al personal para aquellos puestos de trabajo que puedan cumplir al 100% de manera remota y para casos especiales que serán ámbito de estudio por parte de la Dirección de RRHH.

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador/a y las actividades susceptibles de enmarcarse en la modalidad de Teletrabajo, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

4.1. Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores/as de la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde su domicilio habitual. Con carácter general, todos los trabajadores y trabajadoras de la Fábrica de Montcada bajo el ámbito del presente Convenio Colectivo cuyos puestos de trabajo puedan cumplir sus funciones al 100% de manera remota, y para casos especiales que serán ámbito de estudio por parte de la Dirección de Recursos Humanos, podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores y trabajadoras que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo.

Corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre empresa y trabajador/a, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo al inicio del teletrabajo. Se podrá acoger o renunciar a él con un preaviso de 15 días naturales, únicamente tendrá lugar un cambio a lo largo del año, y esa decisión será definitiva para el año en cuestión.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar como máximo tres días completos en semana, y las tardes para aquellos centros cuya jornada sea partida, es decir mañana y tarde. Los días completos de teletrabajo serán establecidos por la Empresa.

Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a 3 días completos de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada.

El trabajador/a tendrá cierta flexibilidad para cambiar y, o reducir los días de teletrabajo previamente acordados durante la semana, ante cualquier imprevisto y previo acuerdo con el manager correspondiente.

4.2. Condiciones del teletrabajo

4.2.1. Duración y reversibilidad del acuerdo

Una vez validada la solicitud de teletrabajo por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de teletrabajo y tendrá una duración anual (del 1 de enero al 31 de diciembre).

Transcurridos los 2 primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Se pueden plantear excepciones al teletrabajo cuando sea necesario para garantizar el logro de las metas y objetivos de la empresa, reconociendo la capacidad de la Dirección de Recursos Humanos para revertir la situación de teletrabajo con un preaviso de 24 horas, para los casos descritos incluida la baja productividad.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándose a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso salvo necesidad urgente e imprevista justificada. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa al que está adscrito.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador/a, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado/a.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conlleva el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador/a cumplirá su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan durante la jornada de trabajo.

Al final de cada ejercicio las partes podrán revisar el esquema de teletrabajo establecido, una vez analizados los resultados del mismo.

4.2.2. Lugar de realización del teletrabajo.

El teletrabajo se realizará desde el domicilio habitual del trabajador/a. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. Cuando se requiera visita por parte de quien tiene competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, se requerirá el permiso del teletrabajador/a y se informará a la Representación Legal de los Trabajadores. De no conceder dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios, informados a la empresa, para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

La Dirección de Recursos Humanos analizará de manera excepcional y por motivos justificados, los casos especiales a requerimiento del trabajador sobre trabajos en un lugar diferente a su domicilio habitual.

El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte de su responsable en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

4.2.3. Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a, ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.

4.2.4. Medios y facilidades.

La empresa proporcionará al empleado/a los medios técnicos necesarios y las herramientas para teletrabajar, así como para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas, tales como ordenador, pantalla, teclado, ratón y silla ergonómica, con un máximo de cinco años para su renovación.

Artículo 37. *Cambio Horario de Trabajo*

Al personal que, realizando su jornada normal de trabajo en Fábrica y por necesidades de la Empresa, se le solicite abandonar el trabajo para reintegrarse al mismo a diferente horario, la Empresa deberá abonarle su jornada íntegra. Las horas efectuadas al reintegrarse al trabajo se considerarán como extraordinarias.

Artículo 38. *Trabajo Domingo y Festivo*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, trabajarán normalmente los domingos y festivos el personal que esté a turno rotativo (21 turnos).

Todas las excepciones anteriores, conforme al criterio global, deberán mantenerse siempre con la máxima restricción que obligue a ocupar en ella el personal estrictamente indispensable durante el mínimo de horas que sea posible.

Artículo 39. *Descansos*

Durante la jornada de 8 horas, se descansará media hora, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. El descanso por bocadillo se realizará en los siguientes intervalos de referencia, pudiendo hacerse efectivo a cualquier otro horario; de 9.00 a 9.30 horas, de 13.00 a 13.30 horas, de 18.00 a 18.30 horas y de 02.00 a 02.30 horas. Salvo el personal a turnos que se regula dentro del artículo 45.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. Si el/la trabajador/as tuviera que incorporarse más tarde para respetar las 12 horas de descanso entre jornadas, dichas horas de descanso hasta la incorporación, computarán como tiempo efectivo de trabajo. Y si por motivos de reajuste en el horario de trabajo derivado de necesidades urgentes o de fuerza mayor, cuando la persona trabajadora no haya descansado al menos 12 horas entre jornadas, por tales horas de descanso intermedio suspendido se abonará un importe de 12,89 euros/hora.

El personal, que por la naturaleza de su trabajo efectúe turnos rotatorios y trabaje en días festivos, efectuará su descanso según lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 40. *Permisos Retribuidos*

Se establecen con carácter general los siguientes:

- a) Enfermedad o accidente graves (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, yernos, nueras o convivientes (La relación familiar se entiende hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad) 5 días y si es fuera de la provincia de residencia 6 días. El inicio del cómputo, es decir, en qué momento en el que se activa el derecho al disfrute del permiso será el día en que se produce el hecho causante, si éste no fuera laborable, los permisos no se inician hasta el primer día laborable siguiente.
- b) Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, yernos, nueras o convivientes (La relación familiar se entiende hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad) 5 días y si es fuera de la provincia de residencia 6 días. El inicio del cómputo, es decir, en qué momento en el que se activa el derecho al disfrute del permiso será el día en que se produce el hecho causante, si éste no fuera laborable, los permisos no se inician hasta el primer día laborable siguiente.
- c) 4 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si es fuera de la provincia de residencia, 6 días naturales.
- d) Fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata hasta 4 días al año
- e) En los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador o de su cónyuge, se concederá como permiso retribuido el día de la ceremonia, y si es fuera de la provincia de residencia también el día siguiente.
- f) En los casos de Primera Comunió o Bautizo de hijos o nietos, se concederá como permiso retribuido el día de la ceremonia, y si es fuera de la provincia de residencia también el día siguiente.
- g) 15 días naturales en caso del matrimonio o unión de parejas legalmente constituidas del empleado o empleada.
- h) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de pruebas o visitas médicas, siempre que estas no se puedan realizar fuera del horario laboral, previa justificación

l) Después del parto, y durante los nueve meses siguientes, la madre o el padre tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo por lactancia, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituir por una reducción de 1/2 hora de su jornada laboral, de conformidad con la legislación laboral vigente.

m) En caso de hijos prematuros o que permanezcan hospitalizados tras el parto, la madre o el padre podrá ausentarse durante una hora o bien reducir su jornada en dos horas con disminución proporcional en el salario.

Artículo 41. *Horas Extras*

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores que se establezcan.

La representación de los trabajadores, conscientes de la necesidad de funcionamiento de la empresa y de acuerdo con ésta, accede a la realización de las horas extras por todas las personas trabajadoras hasta un máximo de 80 horas anuales si son retribuidas.

A los efectos del tope de 80 horas anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, detallados en los puntos siguientes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

Así pues, se establece la obligatoriedad para los siguientes supuestos:

- Todas las de carácter catastrófico.
- Tareas para garantizar la protección física de la persona.

La compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será la establecida de conformidad con la siguiente fórmula, se anexará el valor de las horas extraordinarias en las tablas salariales del presente Convenio:

- Jornada Ordinaria: cálculo valor Hora Extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,50$$

- Jornada fines de semana y festivo: cálculo valor Hora Extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,75$$

La compensación en descanso será:

- Hora extra trabajada en jornada ordinaria * 1,50
- Hora extra trabajada en festivo o en fin de semana * 1,75

Artículo 42. *Flexibilidad de la Jornada*

Para su utilización únicamente en:

- Paro de hornos y paros de molinos programados

Se acuerda una flexibilidad de la jornada de 190 horas anuales, incluyendo fines de semana y festivos y hasta un máximo de jornada diaria de 12 horas.

El preaviso será de cinco días indicando el día y la hora de trabajo

Esta flexibilidad sustituye a la distribución irregular de la jornada a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores.

Compensaciones:

- Para los fines de semana y festivos, además de la compensación de 1 hora de descanso correspondiente de 1 hora trabajada en modalidad de flexibilidad, se abonará un plus flexibilidad por una cantidad establecida de 90,00 € / jornada de flexibilidad realizada. El fin de semana comienza el sábado a las 00:00 y termina el domingo a las 24:00 horas.
- Plus nocturnidad. Para las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas se abonarán 4,00 € / hora nocturna realizada.

Los fines de semana máximos a utilizar por este concepto no podrán superar los 6 en el año natural para atender el paro mayor (1 paro al año) y el paro menor de hornos y molinos (1 paro al año).

Las primeras 8 horas realizadas en jornada de flexibilidad, serán consideradas como horas ordinarias en el conjunto del departamento, rotando los miembros del mismo y no coincidiendo en el mismo fin de semana.

Las siguientes horas tendrán la consideración de horas extraordinarias, hasta el límite de 4 (estas horas no computarán como horas extras, independientemente de su retribución como las mismas), si estas horas son realizadas en jornada ordinaria, se compensarán al precio y descanso establecido en el valor de hora ordinaria. Si las horas son realizadas en fin de semana o festivo se compensarán al precio y descanso establecido en el valor de hora festiva.

Las horas de descanso provenientes de horas realizadas por la flexibilidad de jornada se recuperarán en los siguientes 4 meses, este descanso será consensuado entre el jefe y el empleado (preferentemente en jornadas completas a petición del empleado), en caso de no acuerdo entre ambos decidirá la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 43. *Prolongaciones de Jornada*

A) Bolsa de Horas:

Con el objetivo de atender las siguientes circunstancias:

- Tareas para garantizar la protección física de las personas.

- Tareas de mantenimiento para averías que paran el horno. molinos o la expedición.
- Requisitos legales medioambientales.

Se crea una bolsa de 40 horas anuales en jornada ordinaria de obligado cumplimiento y que supongan una prolongación de la jornada, esta bolsa de horas será abonada en la nómina siguiente de su realización y podrán ser compensadas con descansos según decisión del trabajador.

La compensación de las mismas será de conformidad a la siguiente fórmula: (se anejará el valor a las tablas salariales del presente Convenio)

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,50$$

Hora descanso = hora trabajada * 1,50

B) Prolongaciones en Jornada ordinaria:

Para el personal con funciones necesarias para una reanudación o continuación del proceso productivo podrá prolongarse la jornada. Este tiempo prolongado no computará como horas extras, independientemente de su retribución como las mismas (máximo 4 horas/día).

Las realizaciones de dichas horas tendrán el carácter de voluntarias por parte del empleado.

Las primeras 40 horas se tomarán como bolsa de horas anteriormente mencionadas.

Las causas que contemplará la prolongación de jornada ordinaria:

- Tareas para garantizar la protección física de la persona.
- Tareas de mantenimiento para averías que paran el horno. molinos o la expedición.
- Requisitos legales medioambientales.

La compensación de estas horas será:

- Descanso 1 hora trabajada = 1,50 hora de descanso.
- Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula (se anejará el valor a las tablas salariales del presente Convenio (Anexo 1))

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,50$$

- Plus nocturnidad: Las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas se abonarán 4,00 € / hora nocturna realizada.

El descanso o cobro se acordará conjuntamente entre el jefe y el empleado (previo a su realización, cuando esto sea posible), en caso de no acuerdo entre ambos decidirá la Dirección de Recursos Humanos.

Se establecerá por parte de la Dirección de Recursos Humanos un sistema de control y justificación de las horas realizadas.

C) Atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria incluyendo fines de semana y festivos:

Estará afectado el personal con funciones necesarias para una reanudación o continuación del proceso productivo. Este tiempo de atención de urgencias no computará como horas extras a efectos de cómputo de las 80 horas extras, independientemente de su retribución como las mismas. (máximo 12 horas al día).

- Atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria:

La organización para la atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria se acordará en cada centro.

Las causas que contemplará la atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria:

- Tareas para garantizar la protección física de la persona.
- Tareas de mantenimiento para averías que paran el horno, molinos o la expedición.
- Requisitos legales medioambientales.

La atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria tendrá el carácter de voluntario por parte del empleado.

- Atención de urgencias fines de semana y festivos:

La atención a urgencias de fines de semana y festivos para el departamento de mantenimiento estará conformada por un equipo de mantenimiento mecánico y por un equipo de mantenimiento eléctrico, según cuadrante de disponibilidad definido en el departamento antes del 1 de diciembre del año anterior de su puesta en marcha y tales horas a realizar por el/la empleado/a, son de obligado cumplimiento.

En el caso de verse reducidos los equipos de disponibilidad actuales en más de un 25% de sus integrantes por necesidades organizativas y/o productiva, la Comisión Mixta se reunirá en un tiempo máximo de dos meses, para buscar soluciones organizativas.

En el caso de ausencias del personal por un proceso de Incapacidad Temporal, Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, los integrantes de los equipos de atención a urgencias se comprometen a cubrir las disponibilidades de los fines de semana y festivos que quedan pendientes en el cuadrante. Y a la incorporación del proceso, la persona devolverá los fines de semana y festivos que no ha realizado. El personal incluido en el cuadrante de disponibilidad, por causa de fuerza mayor, podrá salir de dicho cuadrante previo análisis por parte de la Dirección de fábrica y RRHH, informando del mismo al Comité de Empresa.

El horario de disponibilidad de los fines de semana comienza el viernes a las 22.00 horas y acaba el lunes a las 06.00 horas. Y el para los días festivos, el horario comienza el día anterior a las 22.00 horas y acaba al día siguiente a las 06.00 horas.

Para todo el personal incluido en el cuadrante de disponibilidades para fines de semana y festivos, serán de aplicación los siguientes conceptos:

- Plus de disponibilidad de 80 euros/día en fin de semana/festivo.
- Llamada a domicilio sin desplazamiento a fábrica de 35 euros/llamada. Con un máximo de 2 llamadas por día de disponibilidad, ya que si hay más de esta cantidad de llamadas se entiende que se deberá acudir a fábrica si es necesario. Es decir, en el caso de que la incidencia persista y se pueda seguir atendiendo telefónicamente o conectado desde casa, no será necesario personarse en planta a partir de la segunda llamada, aunque se abonará un máximo de 2 llamadas.
- Horas Extras Festivas (dentro del apartado de atención a urgencias fuera de la jornada ordinaria incluyendo fin de semana y festivos) para las horas presenciales en fábrica. La decisión de cobrar o descansar es del empleado, dado el carácter obligatorio de su realización.

Descanso 1 hora trabajada = 1,75 hora de descanso.

Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula (se anexará el valor a las tablas salariales del ABG) y se cobraría un mínimo de 2 horas por la asistencia al centro de trabajo.

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,75$$

- Si durante el fin de semana o festivo de atención a urgencias, se tiene una presencia en planta mínima de 6 horas (ya sea una jornada continuada o bien por la acumulación de distintas presencias) se tendrá derecho a un día de descanso, que se tomará al día siguiente del fin de semana o festivo trabajado. Si por razones organizativas y/o productivas del departamento no fuera posible tomar el día a continuación, habrá un mes máximo para descansar, y se fijará bajo el acuerdo del supervisor y el/la empleado/a.

- Plus de nocturnidad de 4 euros/horas para las horas realizadas entre las 22.00 y las 06.00 horas.

- Se establecen 25 días de descanso máximo por todas las horas de exceso generadas como descansos en los distintos conceptos; prolongaciones de jornada, atención a urgencias fuera de la jornada laboral incluyendo fines de semana y festivos, flexibilidad y horas extras.

Se establecerá por parte de la Dirección de Recursos Humanos un sistema de control y justificación de las horas realizadas.

Artículo 44. *Plus Nocturnidad*

Todas las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas se percibirán a razón de 4,00 € / hora nocturna realizada. Excepto el personal de turno rotativo (mañana, tarde y noche) que tiene su propio concepto establecido en el convenio de cada centro.

Artículo 45. *Personal Turno Rotativo de Fabricación*

Para el personal encuadrado en el turno rotativo (mañana, tarde y noche), se establecen las siguientes bases de su funcionamiento:

- El correturnos (libre) estará rotando entre los 6 equipos durante todo el año. Y estos días de libre, el trabajador está disponible, para en función de las necesidades organizativas y/o productivas de la planta, cubrir el turno cuando sea necesario, de conformidad con el sistema de sustituciones siguiente:

- La primera ausencia se cubre con el correturnos, es decir la persona que está de libre, en un tiempo máximo de 2 horas estará ocupando el puesto de trabajo. En el caso de que tenga que trabajar 12 horas, se considerarán 4 horas como prolongación de jornada. El primer día de entrada al turno que te tengan que llamar, se percibirá la llamada a domicilio. Y si el turno a realizar en los días libres, es de noche, se percibirán dichas horas como nocturnas (plus de nocturnidad).

- La segunda ausencia en periodo no vacacional y la primera ausencia en el periodo de vacaciones, se cubre con el personal a 12 horas y con un máximo de 120 horas, donde el turno saliente prolonga su jornada 4 horas y el turno entrante lo adelanta, en las otras 4 horas. En ambos casos, tales horas tendrán la consideración de prolongación de jornada. Y el/la trabajador/a que es llamado para adelantar su jornada en 4 horas percibirá el primer día, el plus llamada a domicilio.

- Cuando se produzca una segunda ausencia en periodo vacacional y por el beneficio de ir de dos en dos, durante el periodo de transición hasta cubrir el turno, el personal que está en turno, prolongará o adelantará la jornada cobrando tales horas como Horas Extraordinarias. Adicionalmente y durante los días de transición (3 días) para buscar una solución al turno, se dará apoyo con personal que tenga las competencias técnicas para realizar las funciones de Jefe de Turno u Operador de Sala.

- Cuando se produzca una tercera ausencia fuera del periodo vacacional, se dará apoyo con personal que tenga las competencias técnicas para realizar las funciones de Jefe de Turno u Operador de Sala.

- Debido a las circunstancias excepcionales del turno de Montcada donde el equipo de fabricación a día de hoy está conformado por dos posiciones y mientras que se incrementa la plantilla del turno de fabricación en mínimo 2 personas, el personal que esté en el turno de fabricación, con el número actual de componentes, 12 personas, percibirá 275 euros brutos mensuales en concepto de polivalencia y como compensación a la flexibilidad de realizar diferentes turnos y trabajos para cubrir el turno durante todo el año.

- Prolongación de jornada: El trabajador que por cualquier circunstancia tenga que prolongar su jornada por un máximo de 4 horas. Tales horas tendrán la consideración prolongación de jornada y se computarán de la siguiente manera:

De Lunes a Viernes (laborables):

- Descanso 1 hora trabajada = 1,50 hora de descanso.
- Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula: Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora* 1,50/ 1.752 horas.

Fines de Semana o festivos:

- Descanso 1 hora trabajada = 1,75 hora de descanso.
- Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula: Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora* 1,75/ 1.752 horas (jornada anual convenio). El descanso o cobro de estas horas será a elección del trabajador.

- Todas las horas que a final de año superen la jornada anual pactada en el convenio colectivo, tendrán la consideración de Horas Extraordinarias.

- Tiempo de relevo: El relevo de los turnos se efectuará de conformidad con el horario expuesto, no se debe abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación del trabajador sustituto. El tiempo dedicado al relevo en cada uno de los turnos, tanto de entrada como de salida, será compensado con 5 días de descanso. El relevo se hará siempre antes de la hora de entrada al turno y en la sala de control con el reporte verbal y por escrito y para cada uno de los equipos (Jefes de Turno y Operador de Sala de Control). En el caso de estar atendiendo una incidencia en el momento del relevo, éste se realizará en el lugar en el que se está atendiendo la misma.

- Tiempo de bocadillo: Para el personal que trabaja el ciclo rotativo de mañana, tarde y noche, percibirá una compensación denominada plus media hora del bocadillo con los siguientes importes:

- Jefe de Turno: 5.50 euros brutos/día.
- Operador de Sala de Control: 4.50 euros brutos/día.

- Plus de nocturnidad: Para todas las categorías profesionales que componen el turno rotativo de mañana, tarde y noche, se establece la cantidad anual de 2.080 euros/año = 174 euros mensuales. En el caso de la realización de más horas nocturnas de las que les corresponda por cuadrante por cualquier circunstancia se abonarán a razón de 4 euros/hora nocturna realizada.

- Plus de turnicidad: Para todas las categorías profesionales que componen el turno rotativo de mañana, tarde y noche, se establece la cantidad anual de 2.500 euros/año = 208,33 euros mensuales.

- Vacaciones: El personal del turno dispondrá de 25 días de vacaciones laborales que podrá tomar con un máximo de dos personas por categoría en Verano (del 01 de junio al 30 de septiembre).

Debido a las circunstancias excepcionales del turno de Montcada donde el equipo de fabricación a día de hoy está conformado por dos posiciones y mientras que se incrementa la plantilla del turno de fabricación en mínimo 2 personas, en los periodos de Semana Santa y Navidad podrán estar dos personas de vacaciones siempre y cuando no haya ausencias en el turno. De haber una primera ausencia, se cubrirá el turno a 12 horas y en el caso de haber una segunda baja el último en preferencia en elección vendrá a cubrir el turno.

- Cuando por razones organizativas y/o productivas sea necesario cambiar y/o suspender el Bloque de Fiestas, el/a trabajador/a percibirá una compensación de 210 euros brutos.

- En el caso de tener que prolongar la jornada, y la persona no disponga de vehículo propio o transporte público, la empresa pagará el taxi.

CAPÍTULO IV Acción Social y Jubilación

Artículo 46. *Jubilaciones, en Aplicación del Acuerdo Base de Jubilación (ABJ)*

En los casos en que la jubilación a los 60 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la pensión oficial de la Seguridad Social más el complemento de la Empresa, estará comprendida, para la vigencia del presente Convenio Colectivo, entre 90% para salarios pensionables de hasta 33.990.90 euros y el 80% para salarios pensionables de 78.426.84 euros o más, conforme se indica en la Tabla adjunta.

En aquellos posibles casos en que el empleado insista en jubilarse en contra de lo expresado por la Empresa, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80%.

En los casos en que la Empresa invite a la jubilación y el empleado no acepte, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80%.

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (pensión oficial de la Seguridad Social + complemento de la empresa) sea superior al 80% del salario pensionable, los incrementos de la pensión reglamentaria serán absorbidos por la Empresa, asegurando, en estos casos, una cantidad equivalente a la diferencia entre el 80% de los conceptos antes aludidos y la cantidad que perciba por la Seguridad Social.

Se entiende por salario pensionable la suma de los conceptos que actualmente sirven de base para determinar la pensión: sueldo base anual, complemento personal anual, antigüedad consolidada, la parte de estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias, así como la gratificación extraordinaria de Navidad y la gratificación extraordinaria de beneficios consolidada.

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 60 años en 2015 podrá jubilarse con las condiciones de la Tabla.

No obstante, cuando en el ABJ se matiza la edad de jubilación, entendemos que la edad de jubilación será la edad legal que refleje la legislación vigente en cada momento, en el cual el trabajador adquiere el 100% de su pensión oficial de la Seguridad Social.

La documentación relacionada se encuentra en el libro de anexos.

Tabla de Porcentajes de Jubilación Según Sueldo:

Sueldo Pensionable	Jubilación		
		46.262,03 €	87.80 %
33.990,90 €	90.00 %	47.323,46 €	87.60 %
35.078,20 €	89.80 %	48.437,48 €	87.40 %
36.210,03 €	89.60 %	49.542,59 €	87.20 %
37.324,05 €	89.40 %	50.656,62 €	87.00 %
38.429,15 €	89.20 %	51.761,72 €	86.80 %
39.543,18 €	89.00 %	52.893,58 €	86.60 %
40.639,37 €	88.80 %	53.989,76 €	86.40 %
41.771,22 €	88.60 %	55.112,69 €	86.20 %
42.894,14 €	88.40 %	56.208,88 €	86.00 %
43.981,41 €	88.20 %	57.331,82 €	85.80 %
45.104,36 €	88.00 %	58.436,92 €	85.60 %

59.550,92 €	85.40 %
60.647,12 €	85.20 %
61.761,15 €	85.00 %
62.866,24 €	84.80 %
63.971,35 €	84.60 %
65.085,36 €	84.40 %

66.217,22 €	84.20 %
67.304,50 €	84.00 %
70.085,08 €	83.00 %
72.874,58 €	82.00 %
75.735,39 €	81.00 %
78.426,84 €	80.00 %

Artículo 47. *Seguro de Vida*

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

	Con A.B.J.	Sin A.B.J.
Muerte natural	18.000,00 €	36.000 €
Muerte por accidente	36.000,00 €	72.000 €
Muerte por accid/circulación	54.000,00 €	108.000 €
Incap. Profesión habitual	18.000,00 €	36.000 €
Incap. Absol. y Permanente	18.000,00 €	36.000 €

Del importe de las primas del Seguro, la empresa abonará el 100%.

Los capitales para el personal sin Acuerdo Base de Jubilación serán aplicados a partir del primer año de antigüedad.

Esta cobertura estará vigente hasta la fecha de jubilación definitiva, exceptuando los casos de bajas voluntarias.

Artículo 48. *Aportación mínima al Fondo de Pensiones*

De conformidad con el Reglamento del Plan de Pensiones en vigor en cada momento, para el personal del Grupo 1, que le resulte de aplicación el A.B.J., la cantidad mínima a aportar durante vigencia del presente Convenio Colectivo, será de 920,79 Euros, para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.275,42 Euros. Para el resto del personal perteneciente al resto de Grupos le será de aplicación lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo 49. *Sociedad Médica*

Los empleados/as que lo deseen y que la sociedad médica los acepte, podrán adherirse a la póliza colectiva que la Empresa tiene concertada con la Sociedad Médica Privada. La póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y sus hijos/as solteros/as menores de 25 años que convivan con él, la empresa abonará el 100% del importe de la prima correspondiente.

Excepcionalmente, si algún empleado pertenece a otra sociedad médica, la Empresa le pagará, previa presentación del recibo correspondiente, en la cantidad equivalente de la prima pagada, con el límite de la cantidad de la prima básica de la Sociedad Médica Privada concertada con la Empresa, y con las mismas limitaciones descritas anteriormente.

Si se produjeran cambios en las coberturas contratadas por la compañía, se informará al Comité Intercentros de los citados cambios.

Artículo 50. *Compensación Flexible*

Se incluirá a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo dentro de los productos que la compañía tiene establecidos en "TU COMPENSACIÓN FLEXIBLE", según la regulación vigente.

Tales como:

- Vales de Comida
- Cheques Guardería
- Tarjeta de Transporte.
- Formación

Artículo 51. *Ayudas a Personas con Diversidad Funcional*

Se aplicarán las condiciones que para cada año se establezcan con carácter general por la Empresa en las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 15 de marzo de 2007.

Artículo 52. *Invalidez (en aplicación del A.B.J.)*

Al personal que cause baja por invalidez, se calculará el complemento de pensión por este concepto en función del salario del último año.

Artículo 53. *Comida de Hermandad*

Se celebrará una actividad anual de hermandad con comida para activos y jubilados, con acompañante (a cargo de la empresa).

Artículo 54. *Fondo de Préstamos*

La Fábrica de Montcada dispondrá de una bolsa de dinero para la concesión de dichos préstamos por un importe de 100.000€.

La Dirección de RRHH gestionará y autorizará la citada bolsa y asimismo autorizará su concesión de los préstamos de conformidad con la presente normativa.

El Comité de Empresa gestionará dicha bolsa según la presente normativa, previamente a la solicitud que se efectúe a la Dirección de Recursos Humanos dado que se trata de un fondo social.

La gestión final y autorización la realizará la Dirección de Recursos Humanos, y esta informará mensualmente de los fondos y préstamos concedidos al Comité de Empresa.

1. Concepto de Préstamo

a) Préstamo para compra/reforma de vivienda con un importe máximo de 12.000 euros en un plazo máximo de amortización de 4 años (meses y pagas extras, 16 cuotas anuales).

b) Préstamos varios con un importe máximo de 6.000 euros en un plazo máximo de amortización de 2 años (meses y pagas extras, 16 cuotas anuales).

Cualquier otra cantidad diferente a las reseñadas anteriormente será considerada como una excepción a esta norma y tendrá que ser autorizada por la Dirección de Recursos Humanos

2. Requisitos necesarios de solicitud de préstamos

Los requisitos necesarios a las concesiones de préstamos:

- Tener una antigüedad mínima de UN AÑO en la empresa.
- Para la concesión de nuevos préstamos al personal se tendrá en cuenta:
 - No tener ningún préstamo pendiente de liquidación.
 - Se adjudicarán por riguroso orden de solicitud de préstamo.
 - Tendrán prioridad aquellas personas que nunca hayan solicitado ningún préstamo o que haya pasado más tiempo desde el último préstamo concedido, dentro de cada tipo de préstamo.

- Existencia de fondo necesario en cada centro.

3. Forma de solicitud de préstamos

Cumplimentar el formulario oficial de solicitud que el departamento de Recursos Humanos tiene al efecto en el libro de anexos.

Una vez cumplimentado y adjuntados los documentos necesarios, el Comité de Empresa del centro, lo remitirá al Departamento de Recursos Humanos, para la comprobación de requisitos necesarios de concesión y posterior autorización por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

Los documentos necesarios para cada tipo de préstamos son los siguientes:

- Compra de vivienda: para la solicitud de un préstamo por compra de vivienda se deberá adjuntar la documentación que avale la compra (escritura o contrato de compra, recibo de la hipoteca, si la hay, así como un certificado de empadronamiento en el que conste que se trata de su vivienda y donde conste que el/la solicitante es propietario/a).
- Reforma de vivienda: deberá presentar la factura de la reforma realizada o factura proforma de la misma.

El préstamo por la compra/reforma de vivienda se podrá solicitar hasta máximo un año después de la compra de la vivienda o reforma de la misma.

4. Concesión de préstamos

Se remitirá el modelo al afecto, así como el anexo de la justificación del mismo al departamento de Recursos Humanos del centro para su autorización por parte de la Dirección de Recursos Humanos, quien preparará un "contrato de concesión de préstamo", por duplicado, para su firma por ambas partes junto con el correspondiente recibo, el cual tendrá que ser firmado y devuelto junto con una copia del contrato, al departamento de Recursos Humanos del centro para su archivo y control.

El importe del préstamo una vez concedido, será deducido mensualmente del recibo de salarios en tantas fracciones como pagas tenga el préstamo concedido (como máximo 64 pagas para el préstamo de 12.000 euros y 32 para el de 6.000 euros).

De producirse la baja en la empresa por cualquier causa del trabajador con saldo pendiente de devolución de préstamos, éste será deducido del finiquito que le corresponda. De quedar saldo pendiente de amortizar, el trabajador estará obligado a su devolución.

5. Norma para la solicitud de préstamos extraordinarios

Se mantendrá en remanente de los fondos concedidos, una cantidad de dinero correspondiente a 10.000,00 € en cada centro para poder atender situaciones extremas (casos graves de enfermedad, catástrofes, etc.). Este préstamo se otorgará con estudio previo de la petición y autorización por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

La devolución se realizará en función de la cantidad del préstamo, en un plazo máximo de 3 años (12 mensualidades por año).

No se podrá conceder un nuevo préstamo extraordinario hasta que se haya repuesto el fondo del préstamo extraordinario.

Artículo 55. *Precio de Productos para Empleados*

Para todos los Empleados los precios de los productos serán:

- Cemento: Se estipula el 50% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y hasta un máximo de 100 Tm/año.

- Hormigones y Gama de productos VAP's: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 m³ /año.

- Áridos: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 Tm/ año.

Artículo 56. *Premios por Bajas Incentivadas*

Para aquellos trabajadores que deseen hacer uso de la baja voluntaria, sin contraprestación de la Empresa, se establecen unos premios de acuerdo con el siguiente baremo y todo ello en función de la antigüedad en la empresa, que como requisito de antigüedad mínima se establece en 20 años en las empresas Lafarge Cementos, SAU, Lafarge Áridos y Hormigones SAU, Holcim España, S.A. y LafargeHolcim España S.A.U. (hoy en día denominada Holcim España SAU) para generar el derecho a cobrar las cantidades abajo detalladas, las personas que quieran generar esta contraprestación y no tengan la antigüedad mínima indicada generarán una cantidad igual a la parte proporcional a su antigüedad en la empresa.

Este punto es complementario a otras condiciones más beneficiosas que pueda tener el trabajador o trabajadora.

La tabla queda como a continuación se detalla generando las mensualidades brutas (Salario Bruto anual pensionable (sin bonus performance) / 12) que se detallan:

A los 60 años: 24 mensualidades brutas
A los 61 años: 22 mensualidades brutas
A los 62 años: 20 mensualidades brutas
A los 63 años: 18 mensualidades brutas
A los 64 años: 14 mensualidades brutas
A los 65 años: 12 mensualidades brutas
A los 66 años: 10 mensualidades brutas
A los 67 años: 8 mensualidades brutas

Artículo 57. *Traslados y Desplazamientos*

En los traslados definitivos entre Centros, realizados de mutuo acuerdo, regirán las siguientes normas básicas:

- a) Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el Traslado (doceava parte del salario base + Complemento personal + Antigüedad Consolidada).
- b) Pago de la mudanza de muebles y enseres, siendo previamente aprobado por el Centro de origen, el presupuesto correspondiente.
- c) Pago de los gastos de viajes del empleado y de su familia.
- d) Adaptación de los conceptos salariales a los del Centro receptor, en el puesto de trabajo a desempeñar.
- e) Siendo la Acción Social propia de cada Centro, se adaptará a las nuevas condiciones.
- f) Existirá un periodo de adaptación, a definir en cada caso particular, durante el cual el empleado disfrutará de una dieta diaria hasta tanto se fije el traslado definitivo.
- g) Se adecuarán fórmulas para facilitar al empleado el acceso a vivienda.

Artículo 58. *Absentismo*

A final de año se concederán 1.716,72 euros por cada 0,1% que se haya bajado el porcentaje del 2,5% correspondiente a absentismo por enfermedad y accidente de todo el personal. No computarán para el cálculo del % indicado, los períodos de baja de un mismo trabajador durante 90 o más días

consecutivos. Las bajas por períodos inferiores a 90 días, se computarán como absentismo a este efecto en todos los casos. La cantidad que resulte se traspasará a la cuenta del Comité de Empresa.

Artículo 59. *Desconexión Digital*

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral, salvo urgencia o causa de fuerza mayor.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. La jornada de trabajo ordinaria establecida en el Convenio Colectivo del Centro de trabajo y su flexibilidad. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, asumiendo para ello el rango más amplio de la jornada ordinaria.

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas personas que, por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general, en este último caso las personas trabajadoras tendrán puntualmente flexibilidad laboral añadida para poder desplazar la jornada laboral de manera acorde con los husos horarios previo acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas y la empresa.

Como consecuencia de ello, los managers se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo, o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria.

En el caso de envío de una comunicación que pueda requerir respuesta por parte del destinatario fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que el receptor de la comunicación podrá responder en la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con terceros, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.), por urgencia o causa de fuerza mayor.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Como uso del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, la no respuesta por parte del trabajador/trabajadora, a la comunicación urgente por parte de la empresa, no tendrá ninguna repercusión sancionadora.

Artículo 60. Régimen Disciplinario

Se estará a lo así dispuesto en esta materia en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

Artículo 61. Hijos de Empleados Fallecidos en Activo

Los hijos de empleados fallecidos en activo tendrán derecho a un contrato de formación o prácticas por el tiempo que dure este tipo de contratos. Posteriormente podrán participar en procesos de selección de puestos para los que estuvieran capacitados, con prioridad en igualdad de condiciones con otros candidatos.

Artículo 62. Máquinas de Vending

La empresa asume el 100% del coste del café disponible en las máquinas de vending.

**CAPÍTULO V
Seguridad y Salud**

Artículo 63. Revisión Médica

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), los facultativos de vigilancia de la salud junto con los demás técnicos de prevención de riesgos del Servicio de Prevención de la Empresa y de los delegados de prevención, determinarán los períodos en los que determinadas personas, en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que ocupen según la evaluación de riesgos efectuada, deberán pasar por determinadas pruebas médicas, siendo dichas pruebas de carácter obligatorio y estableciéndose para ello los correspondientes protocolos médicos sobre las mismas.

Artículo 64. Prevención de Riesgos Laborales

Al objeto de proteger la vida y seguridad de las personas trabajadoras, se declara por las partes la importancia primordial y fundamental del cumplimiento de las disposiciones generales (normativa al efecto) y las particularidades de la empresa (normas de seguridad y reglas de la compañía) en materia de prevención de riesgos laborales. Para mejorar la protección de las personas trabajadoras se establecen los equipos básicos de protección que se determinen en la evaluación del riesgo de cada puesto de trabajo, vigilándose el correcto uso.

Artículo 65. Ropa de Trabajo

Se mantiene el sistema de asignación de puntos para cada prenda, donde el/la trabajador/a puede canjear un total de 200 puntos por ropa de trabajo en función de sus necesidades.

TABLA DE PUNTOS PARA LA ROPA DE TRABAJO	
ARTÍCULOS	PUNTOS
Cazadora de invierno	59
Cazadora de Verano	51
Camisa	39
Pantalón	32
Camiseta	10
Toalla	8

- Se podrán acumular los puntos sobrantes, máximo del año anterior.
- Se establece un canje máximo de camisetas de manga corta de 4 unidades al año y un canje máximo de toallas de 2 unidades al año.
- Todo el personal utilizará ropa ignífuga. Salvo aquellas personas que por su puesto de trabajo tengan que realizar trabajos eléctricos los cuales percibirán ropa específica para esta función.
- Habrá un stock de ropa ignífuga con unos máximos y mínimos de reposición en el almacén, para cuando por alguna causa excepcional, la prenda quedara inservible.
- Al personal de nuevo ingreso se le entregarán entre 1 y 3 juegos de ropa de trabajo, en función del puesto de trabajo a ocupar.
- La fecha de la entrega de la ropa será en marzo de cada año.
- Lavado semanal de ropa de trabajo a cargo de la empresa.

Artículo 66. *Designación de Delegados de Prevención*

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de Prevención serán designados entre los representantes del personal o por aquellas personas designadas por los representantes del personal o por los propios trabajadores.

Artículo 67. *Comisión Paritaria*

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio, se constituye una Comisión paritaria, integrada por los siguientes señores, correspondiendo tres miembros a cada representación:

- D^a Concepción Jiménez Cruz
- D. Carles Viana Casas
- D. Domingo Calleja González
- D. Vicente Pedro Salva
- D^a Mireia Espada Ordoñez
- D. Ángel Jiménez Arribas

Si no fuera posible el consenso en la interpretación de las cláusulas en un plazo máximo de 15 días laborables, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 68. *Inaplicación del Convenio*

Con objeto de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores/as por la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes acuerdan que la empresa informará al comité de empresa por escrito de las razones justificativas de la decisión de la no aplicación del convenio colectivo.

Es necesario remitir una copia de esta comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio. Seguidamente, se abrirá un procedimiento de consulta entre empresa y comité de empresa de duración no superior a quince días laborables, para establecer las condiciones de la no aplicación salarial, determinando las nuevas condiciones de trabajo y su duración.

Es necesario remitir una copia del acuerdo a la Comisión Paritaria del convenio en un plazo máximo de siete días laborables desde su consecución.

Si agotado el plazo de quince días del procedimiento de consulta las partes no llegan a un acuerdo, ambas partes lo han de comunicar, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual ha de pronunciarse en los diez días laborables siguientes.

Si continúan las discrepancias, las partes acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 69. *Disposición Final*

Queda anulado y sin efectividad todo lo pactado anteriormente que contradiga total o parcialmente lo que se pacta en el presente Convenio Colectivo, aunque ello esté escrito en el Reglamento de Régimen Interior o en anteriores Convenios Colectivos.

Se anexa a este convenio el libro de anexos del CONVENIO COLECTIVO 2018-2024.

(sigue en la página siguiente)

ANEXOS

Anexo 1. Tablas salariales A.B.G. Vigentes para los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

Grupos Profesionales	Categoría / Puesto	Tablas de Salarios Mínimos						valores Hora Extra		
								1,5	1,5	1,75
		Valor	Valor de Hora Extra							
		Salario Mínimo Contratación	Salario Mínimo 2 años	Salario Mínimo 4 años	Salario Mínimo 6 años	Salario Mínimo 8 años	Salario Mínimo 10 años	Bolsa de 40 horas	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiva
V	Auxiliar de Producción 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar Técnico Mecánico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar Técnico Eléctrico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Analista 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar de Almacén 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
IV	Auxiliar Administrativo	19.627,00 €	20.801,60 €	21.976,20 €	23.150,80 €	24.325,40 €	25.500,00 €	21,83 €	21,83 €	25,47 €
IV	Auxiliar de Producción 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar Técnico Mecánico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar Técnico Eléctrico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Analista 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar de Almacén 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Especialista Técnico Producción	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €

IV	Especialista Técnico Eléctrico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
IV	Especialista Técnico Mecánico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
IV	Especialista Técnico Engrase	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
III	Basculista	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	27,97 €	27,97 €	32,63 €
III	Oficial Administrativo 2ª	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	27,97 €	27,97 €	32,63 €
III	Jefe/Encargado Almacén	23.491,45 €	25.576,02 €	27.660,59 €	29.745,16 €	31.829,73 €	33.914,29 €	29,04 €	29,04 €	33,88 €
III	Ayudante Operador de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €
III	Técnico de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €
III	Oficial Administrativo 1ª	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Responsable de Bascula	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Encargado de Engrase	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Control Créditos y clientes	25.804,12 €	27.551,25 €	29.298,39 €	31.045,52 €	32.792,65 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Técnico Seguridad	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €
III	Analista físico-químico	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €
III	Técnico Área	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Instrumentista	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €

III	Jefe Equipo Mecánico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Eléctrico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Técnico de Servicios Auxiliares	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Técnico Laboratorio	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Encargado de Expedición	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Secretario	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Operador de Sala 2ª	23.491,45 €	26.201,53 €	28.911,60 €	31.621,67 €	34.331,75 €	37.041,82 €	31,71 €	31,71 €	37,00 €
III	Jefe de Servicio Administrativo	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Delineante Proyectista	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Vendedores	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Operador de Sala	23.491,45 €	26.827,03 €	30.162,61 €	33.498,18 €	36.833,76 €	40.169,34 €	34,39 €	34,39 €	40,12 €
II	Técnico de Medio-Ambiente	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Canteras	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Brigada	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Laboratorio	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Jefe de Logística y Distribución	25.804,12 €	28.983,95 €	32.163,79 €	35.343,62 €	38.523,45 €	41.703,29 €	35,70 €	35,70 €	41,66 €
II	Preparador Mecánico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Preparador Eléctrico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €

II	Visitador Mecánico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Visitador Eléctrico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Técnico de Nuevas Instalaciones	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Encargado / Jefe Turno	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe de Área	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Técnico / Ingeniero de Sistemas	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe Reparaciones Mecánico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe Reparaciones Eléctrico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Técnico de Proceso	25.804,12 €	29.909,31 €	34.014,50 €	38.119,69 €	42.224,88 €	46.330,08 €	39,67 €	39,67 €	46,28 €

Salario Mínimo: Salario Base + Complemento personal

Salarios mínimos de contratación por grupos profesionales	
V	18.600,00 €
IV	19.627,00 €
III	23.491,45 €
III	23.491,45 €

Barcelona, 2 de juliol de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada