

Dimecres, 27 d'abril de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 25 de febrer de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SAU (centres de Garraf i Montcada) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0800171)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SAU (centres de Garraf i Montcada), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de desembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SAU (centres de Garraf i Montcada) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0800171) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Lafarge Cementos, SAU (Centros de Garraf y Montcada) para los años 2010-2012

#### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

##### ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las disposiciones del presente Convenio colectivo obligan a la empresa LAFARGE CEMENTOS, SAU en sus centros de Garraf y Montcada, quedando al margen el resto de fábricas y dependencias que pueda poseer la Compañía.

##### ARTÍCULO 2º.- 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 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio obliga a la totalidad del personal ocupado en la empresa, afectando 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, garantizándosele, como mínimo, las mejoras salariales que se obtengan en el Convenio.

##### ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión Negociadora, teniendo una duración hasta el 31 de diciembre de 2012. Las condiciones económicas tendrán efecto desde el 1 de enero de 2010, salvo aquellas en las que expresamente se fije otra fecha.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

---

El presente Convenio se prorrogará por años sucesivos, salvo que sea denunciado por una de las partes un mes antes de su finalización.

### ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran 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 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputos anuales.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral decretara la nulidad de alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

### CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

#### ARTÍCULO 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

A) La organización práctica y técnica será competencia de la Dirección de la empresa.

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.

B) Eventuales y exteriores: En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, se realizarán con la participación de los Comités de Centro en la determinación de las condiciones económicas y laborales, según el Acuerdo Base General.

En cuanto a la subcontratación y servicios exteriores, se establece la participación del Comité según estipule la Ley, resaltando la importancia de dicha participación sobre el control de los temas de Seguridad y Salud Laboral.

C) 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.

### CAPÍTULO III.- JORNADA Y HORARIOS.

#### ARTÍCULO 8º.- JORNADA Y HORARIOS.

Según el ABG, la jornada anual para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio será de 1.736 horas.

Para el personal afectado por este Convenio en base al calendario establecido por la Generalitat de Catalunya y 25 días laborables de vacaciones, se obtienen para 2010, 217 días laborables, que dan lugar a 1.736 horas y para los años 2011 y 2012, con el objeto de alcanzar 217 días laborables/año, se estará a lo dispuesto en el calendario que la Generalitat de Catalunya establezca para estos años.

Para el personal que trabaja en jornada continuada de 8 horas la distribución anual para el año 2010 será:

Días de trabajo: 217 días.

Descanso semanal: 52 días.

Fiesta Ley (descanso compensatorio): 49 días.

Vacaciones: 25 días.

Fiestas laborales: 14 días.

Por ajuste de jornada anual pactada: 8 días.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

---

El personal de fabricació que va a turnos rotatius tindrà tres Fiestas Ley en compensació del temps empleat en el releu, que se estima en un temps mitjà de 5 minuts per dia.

Los horarios de servicio de las distintas secciones, salvo que medie acuerdo con los componentes de la Sección o que la empresa solicite modificación, será el siguiente:

De 6.00 a 14.00 h o de 14.00 a 22.00 h: Garraf, ensacadora, báscula, almacén y taller de conservación.

De 6.00 a 14.00 h o de 14.00 a 22.00 h o de 22.00 a 6.00 h: brigada, vigilantes y fabricación.

Para cumplir con la jornada anual pactada, las personas que trabajan a turnos de 8 horas continuas día disfrutarán en el año 2010 de ocho días adicionales de fiesta, por ajuste jornada anual pactada.

Empleados a turno central partido:

En el año 2010, desde el 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, de lunes a jueves, de 8:00 a 13:00 h. y de 14:00 a 17:30 h, siendo el horario de los viernes de 7:00 a 14:00 h.

De 1 de junio a 30 de septiembre, jornada intensiva de 7:00 a 14:00 h.

Para cumplir con la jornada anual pactada, las personas que trabajan a turno central partido, disfrutarán en el año 2010 de cuatro días adicionales de fiesta, dedicando los otros cuatro días a ajuste de las horas pactadas para 2010.

En los años 2011 y 2012 y una vez fijado el calendario laboral, el 50% de los días adicionales, con un mínimo de dos, se dedicarán a compensar la jornada continuada.

### ARTÍCULO 9º.- TRABAJO DOMINGO Y FESTIVO.

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

También trabajarán normalmente en domingos y festivos el personal en Canteras, cuando sea necesario para asegurar el trabajo continuo a que se ve forzada esta industria por la peculiar actividad a que se dedica.

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

### ARTÍCULO 10º.- RELEVOS.

El releu de los turnos se efectuará de conformidad con el horario expuesto, no debiéndose abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo del trabajador sustituto.

El trabajador que por cualquier circunstancia no sea relevado a la hora señalada por retraso del sustituto sin previo aviso de éste, deberá poner el hecho en conocimiento de su superior jerárquico, obligándose a proseguir en su puesto en prestación de horas extraordinarias si se tratase de labor que, a juicio de la Dirección de la empresa y sus jerarquías de trabajo, no pudiese ser abandonado. No obstante lo anterior, la obligatoriedad de permanecer en su sitio en prestación de horas extraordinarias por falta de releu, sólo será en el número de 2 horas, salvo acuerdo entre las dos partes, sin que el abandono posterior del puesto de trabajo dé lugar a la aplicación de sanciones.

Al personal del turno de 14:00 a 22:00 h que prolongue su jornada se le facilitará por la empresa el medio de locomoción, abonándosele su importe, siempre que no disponga de medio de locomoción propio.

### ARTÍCULO 11º.- DESCANSOS.

Todo trabajador debe tener un descanso fuera de la empresa no inferior a 12 horas. Las horas por descanso intermedio suspendido se abonarán según el anexo nº 3.

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

Descanso de Jornada Continuada.- Dado que el personal a turnos, por la naturaleza de su trabajo no puede interrumpir la jornada, percibirá una compensación según el anexo nº 4.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

### ARTÍCULO 12º.- 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 de 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.

### ARTÍCULO 13º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se concederán permisos, con derecho a retribución pactada, en aquellos casos justificados que se especifican en la actual legislación laboral, abonándose el salario base más antigüedad y complemento personal, según anexo nº 1.

Se establecen con carácter general los siguientes:

a) 4 días naturales en los casos de enfermedad grave (con hospitalización) de cónyuge, padre o hijos, y si es fuera de la provincia de residencia 6 días naturales.

b) 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.

c) En los casos de Primera Comunión 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.

d) 15 días naturales en caso del matrimonio del empleado.

e) 2 días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, y si es fuera de la provincia de residencia 4 días naturales.

f) 2 días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave (con hospitalización) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si es fuera de la provincia de residencia 4 días naturales.

g) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

h) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) 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.

j) Después del parto, y durante los nueve meses siguientes, la madre o el padre tienen derecho a una 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, pudiendo acumularse en días este permiso.

k) 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.

### CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES.

#### ARTÍCULO 14º.- SALARIOS.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio son las que figuran en el anexo nº 1.

Durante todo el año 2010, el sueldo base será el establecido en el anexo nº 1.

El sueldo base, complemento personal y antigüedad, en sus valores anuales, del anexo nº 1, y se dividirán en 16 partes, es decir, 12 mensualidades y 4 pagas extras.

#### ARTÍCULO 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán cuatro, de igual importe que el resto de las mensualidades. Las mismas se percibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

### ARTÍCULO 16º.- BENEFICIOS.

La participación de beneficios será la que figura en el anexo nº 1.

### ARTÍCULO 17º.- PRIMA PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS.

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

Tm/ año vendidas mercado nacional año 2010:

Desde	Hasta	EUR año
0	3.099.999	0
3.100.000	3.199.999	319,22
3.200.000	3.299.999	333,73
3.300.000	3.399.999	348,23
3.400.000	3.499.999	362,75
3.500.000	3.599.999	377,26
3.600.000	3.699.999	391,77
3.700.000	3.799.999	406,28
3.800.000	3.899.999	420,26
3.900.000	3.999.999	435,30
4000000	4.099.999	449,81

Esta prima se pagará, a todo el personal de plantilla perteneciente a la nómina 1, en el mes de abril de 2011 y en años sucesivos, asimismo, en el mes de abril y tomando como referencia las toneladas del año anterior.

### ARTÍCULO 18º.- PLUS NOCTURNO.

El personal que trabaje en jornada normal entre las 22:00 y 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno de 23,90 euros/noche, excepto el personal que efectúe turno rotativo, al estar incluido en la prima de Turnicidad.

### ARTÍCULO 19º.- PROLONGACIÓN JORNADA.

En el año 2010, el personal que por necesidades de servicio prolongue su jornada normal de trabajo debe percibir en calidad de dietas las siguientes remuneraciones:

Desayuno: 2,2645 euros.  
Merienda: 2,2645 euros.  
Bocadillo noche: 2,2645 euros.  
Comida: 5,5799 euros.  
Cena: 5,5799 euros.

Siempre que el personal no fuera avisado de un cambio de turno con 36 horas naturales de antelación, descontando los festivos, una vez finalizada su jornada, se le abonará en el año 2010 5,5799 euros y 2,2645 euros, respectivamente; existiendo este derecho de percepción de tales cantidades a partir de las siguientes horas:

Desayuno: 8 horas.  
Comida: 14 horas.  
Merienda: 18 horas.  
Cena: 22 horas.  
Bocadillo: 2 horas.

Cuando exista la prolongación de jornada a que se refiere el ARTÍCULO 10º, el trabajador escogerá entre el cobro de la dieta o el pago de la comida por la empresa.

### ARTÍCULO 20º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias efectivas se abonarán al valor, según Ley, pactado en el Anexo nº 2, columna A. La fórmula de cálculo es: Sueldo Base, más Complemento Personal, más Antigüedad, más Pagas Extras, más Beneficios, dividido por 1.736 horas para cada uno de los años 2010, 2011 y 2012 y multiplicado por 1,75.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

En el año 2010, las horas extraordinarias que se realicen en descanso semanal, Fiesta Ley o fiesta laboral se abonarán al precio de la columna F, que resulta de incrementar el precio de la columna A en 0,6597 euros/hora, en compensación del posible menor descanso semanal del artículo 11º, y 1,6779 euros/hora que sustituye a todos los pluses y primas que se venían abonando anteriormente en las horas extras realizadas en dichos días.

Aquel personal que durante un período de 24 horas, considerando éste de 6:00 a 6:00 horas, trabajase 15 horas, consecutivas o no, tendrá derecho a descanso pagado al día siguiente. El mismo beneficio disfrutará el personal que trabajase de 22:00 a 6:00 horas, y de 6:00 a 14:00 horas consecutivas.

De acuerdo con el Real Decreto 92/83, se considerarán horas estructurales las siguientes:

Período punta de producción: Todas las horas derivadas de salidas a exportación, por cuanto el trabajo portuario impide la previa programación de las salidas, además de las puntas de venta del mercado interior.

Ausencias imprevistas y cambios de turno: Todas aquellas que se produzcan cuando haya asignado al puesto el número suficiente de trabajadores para cubrir las horas de trabajo necesarias para dicho puesto.

Derivadas de la naturaleza del trabajo: Las exigencias por el control de calidad.

Las ocasionadas por trabajos cuya interrupción perjudicaría la calidad de los trabajos o productos, u ocasionaría perjuicio a terceros.

Mantenimiento: Las derivadas de la ampliación del servicio (Artículo 10º), averías y reparaciones imprevistas.

### ARTÍCULO 21º.- LLAMADA DOMICILIO.

En caso de llamada a domicilio se percibirá en el año 2010, el importe de 15,8756 euros cuando se realicen 6 ó más horas. Si se realizaran menos de 6 horas el importe a percibir será de 31,7025 euros.

Las horas efectivas realizadas se percibirán como extraordinarias.

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

### ARTÍCULO 22º.- PRIMAS GARRAF.

El personal perteneciente al centro de Garraf, percibirá lo siguiente:

Complemento Garraf: Se establece dicho complemento atendiendo a la situación geográfica de la Cantera. Para el año 2010 los importes serán los siguientes:

Ofic. 1ª A: 4.636,11 euros anuales.

Esta compensación se encuentra incluida en el sueldo, formando parte del complemento personal de cada una de las personas cuya categoría es Oficial 1ª A Cantera Garraf, en base al acuerdo de revisión de la estructura salarial firmado entre el Comité Intercentros y la empresa con fecha 27 de mayo de 2004.

### ARTÍCULO 23º.- 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 24º.- PLUS DISPONIBILIDAD.

Disponibilidad del departamento de Calidad.

El objetivo de la disponibilidad del Departamento de Calidad, es incorporar un mecanismo flexible que asegure la cobertura de las necesidades del Departamento que se indican a continuación:

Realización de las tareas necesarias para resolver los problemas derivados del funcionamiento anómalo de cualquier equipo de Laboratorio/Control de Proceso.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Análisis necesarios en la finalización de los parques de prehomos.

Estudios de Laboratorio, motivados por una marcha inestable de las instalaciones.

Análisis adicionales por control intensivo.

La prestación de las horas establecidas de disponibilidad, se efectuarán en fines de semana o en festivo, en función de las necesidades del Departamento, programadas con un mínimo de 48 horas, estando obligado el personal afectado a cubrir las necesidades, a requerimiento del Jefe del Departamento. Se entiende que una disponibilidad está totalmente realizada cuando finaliza la intervención que la ha generado.

Las categorías afectadas por la disponibilidad son las siguientes:

Encargado de laboratorio  
Analista de laboratorio  
Ensayador físico

El número máximo de horas que cada persona afectada habrá de cumplimentar, será de 48 horas al año, estableciéndose un máximo de 16 horas (2 días) por cada mes natural.

Cada día de trabajo, se compensará adicionalmente con un día de descanso, y se tomará de acuerdo con el jefe de Departamento en función de la carga de trabajo. No se acumularán y habrán de efectuarse dentro del año natural.

La prestación de las horas establecidas, se efectuará según un turno rotatorio, de acuerdo con las necesidades del Departamento.

Para el año 2010 el importe anual del plus de disponibilidad es de 1.641,62 euros.

Esta compensación se encuentra incluida en el sueldo, formando parte del complemento personal de cada una de las personas con derecho a ella, en base al acuerdo de revisión de la estructura salarial firmado entre el Comité Intercentros y la empresa con fecha 27 de mayo de 2004.

### ARTÍCULO 25º.- CAMBIO HORARIO DE TRABAJO.

Al personal que, realizando su jornada normal de trabajo en fábrica y por necesidades de la empresa, se le solicite abandone 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 26º.- PLUS DISTANCIA Y DESPLAZAMIENTO A FÁBRICA.

#### 1- PLUS DISTANCIA

El plus distancia se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de este Convenio.

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
Badía del Vallés	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

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

MUNICIPIO	KM
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.

El precio del kilómetro para el año 2010 es de 0,1939 euros.

A las personas que actualmente estén percibiendo un importe superior al del cálculo, se les mantendrá dicha cantidad, con el incremento pactado en el Convenio colectivo.

Para el personal perteneciente al centro de Garraf, se aplicarán los mismos criterios de cálculo y precio del kilómetro, teniendo en cuenta las distancias entre el domicilio en que esté empadronado el empleado y Garraf y de acuerdo con la siguiente tabla:

MUNICIPIO	KM
Canyelles	16
Viladecans	15
Vilanova i la Geltrú	16

### 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 27º.- 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 28º.- ROPA DE TRABAJO.

Utilizará ropa ignífuga, el personal de las secciones de fabricación, mantenimiento eléctrico y mecánico, nuevas instalaciones, ensacadora, laboratorio, optimización y almacén.

La ropa y la periodicidad para este personal será la siguiente:

Fecha de entrega	Ropa
1 vez al año, en marzo	Camisa
1 vez al año, en marzo	Pantalón
1 vez al año, en marzo	Cazadora
1 vez cada dos años, en septiembre (años impares)	Cazadora de invierno



Dimecres, 27 d'abril de 2011

En aquellos puestos de trabajo con mayor desgaste de la ropa de trabajo, se entregará un pantalón adicional en el mes de marzo.

Habrà 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.

Utilizará ropa convencional el personal de las secciones de cantera de Garraf.

La ropa y la periodicidad para este personal será la siguiente:

Fecha de entrega	Ropa
1 vez al año, en marzo	Camisa de verano
1 vez al año, en marzo	Pantalón de verano
1 vez al año, en septiembre	Camisa de pana
1 vez al año, en septiembre	Pantalón de pana
1 vez al año, en septiembre	Chaquetillo de pana
1 vez cada dos años, en septiembre (años impares)	Cazadora de abrigo

Cada 3 años, a partir de 2008, se sustituirá la camisa de verano por una chaqueta de verano.

El personal de laboratorio, dispondrá alternativamente de una bata en una temporada y traje en otra.

Se entregarán dos toallas de baño por temporada, una en marzo y otra en septiembre.

Anualmente se evaluarán en colaboración con el personal, las necesidades de ropa de trabajo en función del puesto.

Al personal de nuevo ingreso se le entregarán 2 juegos de ropa de trabajo.

A partir del año 2011 se establecerá un sistema de asignación de puntos a cada prenda, que el trabajador podrá canjear por ropa de trabajo en función de sus necesidades.

Lavado semanal de ropa de trabajo a cargo de la empresa.

### ARTÍCULO 29º.- PRIMA DE TURNICIDAD OPERADORES.

Para el año 2010, el personal que efectúe turno rotativo, o sea, que esté incluido en los 21 turnos en la semana (3 turnos día por 7 días), percibirá una asignación anual de 4.679,83 euros. Esta cantidad se cobrará en 12 mensualidades y dejará de percibirse cuando el personal deje de estar asignado a un puesto de trabajo de 21 turnos, con carácter permanente y en caso de baja por enfermedad superior a 30 días.

El 50% de la asignación anual, 3.340,51 euros, se encuentran incluidos en el sueldo, formando parte del complemento personal de cada una de las personas con derecho a ella. El importe restante se percibirá en concepto de Prima Turnicidad, que queda valorada en 1.339,32 euros.

Este personal acepta que durante el año (enero-diciembre) se le pueda variar el día programado de disfrute de Fiesta Ley (no se incluye descanso semanal ni fiestas laborables), a fin de cubrir una baja causada por enfermedad o accidente. El disfrute de dicha fiesta aplazada se realizará de mutuo acuerdo dentro del año natural.

Para el año 2010, cuando se cambie el bloque de Fiestas Ley programadas, en una o en su totalidad, a fin de cubrir una baja causada por enfermedad o accidente, se cobrará una cantidad adicional en concepto de prima de turnicidad de 155,99 euros.

Si concurre la circunstancia de que ya se estén disfrutando las Fiestas Ley, la cantidad a cobrar en el año 2010 será 194,99 euros.

El personal que preste servicio en los siguientes turnos (incluidos los técnicos de guardia), percibirá una prima para el año 2010 de 120,61 euros:

Turno noche (de 22 a 6 horas) de los días 24 y 31 de diciembre.

Turno mañana (de 6 a 14 horas) y tarde (de 14 a 22 horas), de los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

### ARTÍCULO 30º.- PRIMA SEGURIDAD.

De acuerdo con el objetivo de conseguir CERO ACCIDENTES para todas las personas que trabajan en nuestros centro de trabajo, y pretendiendo conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución, se sustituye la Prima de Seguridad existente hasta ahora, por una de aplicación general, y que se regirá por las siguientes reglas de cálculo:

1. Se trata de un sistema de consecución de puntos, que al final de año se convertirán en euros, y que cada empleado recibirá en la nómina del mes de enero del año siguiente.
2. Se consiguen puntos por comportamientos seguros, a la vez que se penaliza con pérdida de puntos los actos que pueden originar situaciones de riesgo.
3. Se valoran los comportamientos del personal de plantilla, tanto individuales como colectivos, así como la relación de estos con el personal subcontratado.
4. Se tendrán en cuenta los resultados del Centro de trabajo en su conjunto, del área o departamento de cada uno, así como las actitudes individuales en cada momento.
5. Por actuaciones individuales, cada empleado tiene concedidos al inicio de cada año 200 puntos, que podrá ir aumentando por comunicación de incidentes, OAP's realizadas, asistencia y aprovechamiento en la formación realizada en Seguridad. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 575 puntos es posible a final del año.
6. Por resultados del área o departamento, cada empleado tiene concedidos al inicio de cada año 200 puntos, que podrá aumentar por el orden y limpieza de la zona, cumplimiento de inspecciones de seguridad, trabajos realizados con PTS, las OT's realizadas en plazo y realización de las reuniones de seguridad planificadas. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 600 puntos es posible a final de año.
7. Por resultados del Centro de trabajo, los puntos se consiguen por los índices de accidentabilidad, por la implantación de los estándares del Grupo, por la comunicación y resolución de los incidentes en el plazo, % de plantilla que ha recibido formación en Seguridad; % de realización de trabajos con PTS, % de cumplimiento del procedimiento del personal exterior y del número de iniciativas que mejoren la seguridad. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 925 puntos es posible a final de año.
8. Dos o más accidentes con baja, no aporta ningún punto de los resultados del Centro de trabajo, aunque los puntos conseguidos por el total de la plantilla, transformados en Euros, serán usados en lo que decida una comisión formada por representantes del Comité del Centro y de la empresa.
9. Un accidente mortal en cualquier Centro de trabajo, anula la totalidad de la Prima, aunque los puntos conseguidos por el total de la plantilla, transformados en euros, será usados en lo que decida una comisión formada por representantes del Comité Intercentros y de la empresa.
10. Si el objetivo perseguido de CERO ACCIDENTES se cumple, y todos los objetivos marcados se alcanzan en su totalidad, el resultado obtenido por cada empleado puede llegar a ser de 2.100 puntos.
11. La aplicación del procedimiento disciplinario puede repercutir negativamente en la puntuación individual obtenida. Es este sentido:
  - a) Las faltas leves (incumplimiento de alguna norma de seguridad, no utilización de EPI's, falta de orden y limpieza, no seguir el Plan de emergencia,..., que puedan originar un accidente leve) son penalizadas con -100 puntos.
  - b) Las faltas graves (no atender las instrucciones en materia de seguridad, no utilización de EPI's, falta de orden y limpieza, incumplimiento de cualquier procedimiento de trabajo seguro..., que puedan originar un accidente grave) son penalizadas con -800 puntos, y,
  - c) Solo las faltas muy graves serán sancionadas siguiendo el Procedimiento Disciplinario en vigor.
12. Adicionalmente, se establece un sistema de premios en especie, que busca la implicación individual o colectiva en la búsqueda de alternativas para la mejora de la seguridad en nuestros centros de trabajo. Una tabla de valoración definirá cómo se valoran las sugerencias presentadas.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

13. El personal exterior que trabaja con nosotros, también debe jugar un papel pro-activo en la consecución de nuestros objetivos.- Se pondrá en marcha el procedimiento que haga posible que este personal también reciba una compensación por su colaboración, aunque de la misma forma, una actitud negativa probada, implicaría sanciones.

Transitoriamente, y entendiendo que es un cambio fundamental, aunque exigible en el corto plazo, la aplicación de esta Prima de Seguridad, seguirá los siguientes plazos de aplicación:

a) Durante el año 2010, seguirán en vigor las Primas de Seguridad existentes en cada centro de trabajo. Si no se produce ningún accidente durante 2010, y se consigue entrar en el Club de la Seguridad del Grupo Lafarge, se gratificará con 300 euros a cada empleado al que le es de aplicación este acuerdo.

b) Durante el año 2011, primer año de aplicación de la nueva Prima de Seguridad, se comparará el resultado obtenido por ésta con el que se hubiera obtenido con los criterios anteriores y se aplicará en nómina el que represente un mayor valor económico.

c) Durante el año 2012 y siguientes se aplicará en toda su extensión la nueva Prima de Seguridad definitivamente aprobada por ambas partes, y fruto de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de seguimiento del ABG.

14. Prima de seguridad año 2010:

a) El importe de esta retribución de Seguridad, será, por un parte, de 253,65 euros fijos por persona para el año 2010, que se hará efectivo en enero de 2010.

b) Se pagará en el mes de enero de 2011, el importe que corresponda según el siguiente baremo en función del índice de gravedad de accidentes del personal propio del año anterior.

INDICE DE GRAVEDAD	IMPORTE AÑO 2010
< 0,10	330,16 EUR
< 0,15	298,21 EUR
< 0,20	234,31 EUR
< 0,40	170,40 EUR
< 0,50	85,20 EUR
> 0,50	0,00 EUR

En el caso de que el índice fuera intermedio, se aplicará la parte proporcional.

c) Se pagará en el mes de enero de 2011, el importe que corresponda según el número de accidentes con baja de personal propio mas exterior del año 2010.

Nº Accidentes: Importe Año 2010:

0 accidentes = 532,51 euros

1 accidente = 444,12 euros

2 accidentes = 355,72 euros

3 accidentes = 266,26 euros

4 accidentes o mas = 0 euros

d. Esta prima se incrementará en los siguientes importes, en función de la cantidad de meses sin accidentes con baja de cada año, de personal propio más exterior.

Nº DE MESES SIN ACCIDENTES	IMPORTE AÑO 2010
12	319,51 EUR
11	266,26 EUR
10	213,00 EUR
9	159,75 EUR
8	127,80 EUR
7	106,50 EUR
6	85,20 EUR
5 o menos	0,00 EUR

Dimecres, 27 d'abril de 2011

## ARTÍCULO 31º.- PRIMA MEDIOAMBIENTAL.

Para 2010, se establece la cantidad de 2.150,00 euros en concepto de Prima Medioambiental, de los cuales, 1.450,00 euros con carácter fijo y 700,00 euros con carácter variable en función del número de incidentes medioambientales que se den en el año, y según la siguiente tabla:

Nº de incidentes	Importe anual
0	700,00
1	630,00
2	504,00
3	353,00
4	212,00
5	106,00
6	0,00

Estas cantidades se pagarán: 725,00 euros en julio de 2010 y 1.425,00 euros en enero de 2011, en caso de que no hubiera ningún incidente medioambiental en 2010.

A partir del año 2011, pasan 1.200,00 euros (valor 2010), al sueldo, quedándose establecida por un importe de 600,00 euros/año (valor 2010) que se pagará en el mes de julio. Estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 32 de este Convenio.

## ARTÍCULO 32º.- REVISIÓN SALARIAL.

El aumento salarial será del 0,0% anual para el año 2010, del 1,5% para el año 2011 y del 2,0% para el año 2012.

Revisión salarial: No habrá revisión salarial para 2010, garantizándose el IPC real para el año 2011 y 5 décimas por encima del IPC real para el año 2012. Por tanto, en caso de que el IPC real en 2011 y 2012 experimente un incremento superior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial (equivalente al exceso sobre dichos porcentajes) con efectos al 1 de enero del año de que se trate y que servirá de nueva base para el posterior aumento anual pactado.

## CAPÍTULO V.- ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN.

### ARTÍCULO 33º.- JUBILACIÓN.

Se regirá por lo dispuesto en el ACUERDO BASE GENERAL.

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 oficial más complemento Lafarge Cementos, estará comprendida para el año 2010 entre el 90% para sueldos de jubilación hasta 32.324,79 euros y el 80% para sueldos de 72.023,11 euros o más, conforme se indica en la Tabla adjunta (Anexo nº 5). Para los años 2011 y 2012, estos valores se actualizarán según el artículo 32º del presente Convenio.

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

En los casos en que Lafarge Cementos 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 (Oficial + complemento Lafarge Cementos) sea superior al 80% de su sueldo de jubilación, 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 sueldo de jubilación la suma de los conceptos que actualmente sirven de base para determinar la pensión (sueldo base anual, más complemento personal anual, más antigüedad anual, incluyendo, además, estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias y la gratificación extraordinaria de Navidad, denominada en el ARTÍCULO 34º, aptdo. 2, como "Plus Extra Navidad").

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 60 años en 2010 podrá jubilarse con las condiciones de la Tabla Anexo nº 5.

### ARTÍCULO 34º.- ACCIÓN SOCIAL.

A todos los efectos, se asemeja:

- a) adopción legal, con nacimiento de hijo natural,
- b) unión de parejas legalmente constituidas, con nupcialidad,
- c) celebraciones, religiosas o no, sustitutivas de la primera comunión, con Primera Comunión.

Para los conceptos de los puntos 1 al 9 de este artículo, se facilitarán los siguientes importes:

#### 1- AYUDA ESCOLAR Y DE ESTUDIOS:

De 0/3 años: 525,83 euros/año.  
De 4/6 años: 525,83 euros/año.  
De 7/9 años: 584,25 euros/año.  
De 10/18 años: 701,00 euros/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 1.215,00 euros en 2010 y de 1.365,00 euros en 2011, previa la presentación de la justificación del gasto incurrido. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad, y cesará en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, mes en el que pasará a recibir la cantidad señalada en el segundo tramo de edad. En el año 2012 estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el Artículo 32 del presente Convenio.

Se establece una ayuda económica adicional para la compra de libros y material escolar, comedores escolares, periodos de vacaciones escolares y actividades extraescolares. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido, y se subvencionará como máximo la cantidad de 200 euros en 2010, 400 euros en 2011 y 500 euros en 2012 por hijo.

Para mayores de 18 años y hasta 21, que están haciendo estudios formativos oficiales, 701,00 euros/año (previa justificación de estudios).

Estudios medios y superiores para empleados:

100% de matrícula (se elevará a bruto con el tipo personalizado de IRPF previsto en el año). En estos casos, se estipularán las carreras que puedan ser de aplicación y estén relacionadas con la actividad de la Empresa.

Estudios medios y superiores de hijos de empleados:

100% de la matrícula de asignaturas no repetidas hasta el curso en que el alumno cumple los 26 años. – ver NORMA AYUDA ESCOLAR fijada en los acuerdos del ABG 2007-2009- (las cantidades resultantes se elevarán a bruto con el tipo personalizado de IRPF previsto en el año).

Una vez que el "Plan de Bolonia" está casi al final de su periodo de adaptación, y para despejar las dudas que pudieran crearse a la hora de aplicar esta ayuda, se transcriben textualmente algunos artículos del Real Decreto 1393/2007 de 30 de octubre que regula la Ley Orgánica de Enseñanzas Universitarias. 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 Master que se describen más abajo:

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sienta las bases precisas para realizar una profunda modernización de la Universidad española. Así, entre otras importantes novedades, el nuevo Título VI de la Ley establece una nueva estructuración de las enseñanzas y títulos universitarios oficiales que permite reorientar, con el debido sustento normativo, el proceso anteriormente citado de convergencia de nuestras enseñanzas universitarias con los principios dimanantes de la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior.

El presente real decreto, siguiendo los principios sentados por la citada Ley, profundiza en la concepción y expresión de la autonomía universitaria de modo que en lo sucesivo serán las propias universidades las que crearán y propondrán,

Dimecres, 27 d'abril de 2011

de acuerdo con las reglas establecidas, las enseñanzas y títulos que hayan de impartir y expedir, sin sujeción a la existencia de un catálogo previo establecido por el Gobierno, como hasta ahora era obligado.

Asimismo, este real decreto establece directrices, condiciones y el procedimiento de verificación y acreditación, que deberán superar los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos, previamente a su inclusión en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT).

En el ámbito temporal, las universidades establecerán su propio calendario de adaptación ateniéndose a lo establecido en el presente real decreto que recoge a su vez los compromisos adquiridos por el Gobierno Español en la declaración de Bolonia, en virtud de los cuales en el año 2010 todas las enseñanzas deberán estar adaptadas a la nueva estructura.

Estructura de las enseñanzas universitarias oficiales.

Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructurarán en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Master y Doctorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior y en este real decreto.

Enseñanza 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 previas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Graduado o Graduada.

Enseñanza de Master.

1. Las enseñanzas de Master 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 Master Universitario.

Se considera como estudios medios y superiores el Acceso a la Universidad.

Para empleados se estipularán las carreras que puedan ser de aplicación y estén relacionadas con la actividad de la empresa.

2- LOTE DE NAVIDAD Y JUGUETES:

566,45 euros para todo el personal, como "Plus Extra Navidad". PENSIONABLE. Se abonará en la nómina de noviembre.

Los jubilados continuarán como actualmente.

3- AYUDA COMIDA:

Un mínimo de 8,75 euros/día, para todo el personal que trabaje en jornada partida. También aplicable en el futuro a las personas en las que concurran estas circunstancias originadas por necesidades de la empresa.

4- COMIDA DE HERMANDAD:

Se realizará, con cargo a la empresa, para activos y jubilados con acompañante.

5- PREMIOS VARIOS:

Natalidad 500,00 euros/niño/a.  
Primera Comunión 77,29 euros/niño/a.  
Nupcialidad 169,12 euros.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

En los años 2011 y 2012, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 32.

### 6- PRECIOS DEL CEMENTO PARA PRODUCTORES:

Se estipula el 50% menos del precio tarifado en el Centro, para uso propio y hasta un máximo de 100 Tm./año.

### 7- PRÉSTAMOS SIN INTERÉS:

Fondo global anual de 77.755,94 euros.

Este fondo será administrado por la Comisión de Acción Social y supervisado por el Comité.

Estos préstamos, los concederá la empresa, previa autorización de la Comisión de Acción Social, que se concederán previa justificación de la solicitud.

Se establecen con carácter general dos tipos de préstamos:

- a) para vivienda, de un máximo de 12.000 euros, con plazo de amortización de 4 años.
- b) para varios, de un máximo de 6.000 euros, con plazo de amortización de 2 años.

### 8- AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS, SENSORIALES Y PSÍQUICOS:

Las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 15 de marzo de 2007.

### 9- ABSENTISMO:

A final del año 2010 se concederán 1.632,71 euros para por cada 0,1% que se haya bajado el porcentaje del 2,5% correspondiente a absentismo por enfermedad y accidente de todo el personal. En los años 2011 y 2012, se aplicarán los incrementos previstos en el artículo 32º. 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.

### 10- SOCIEDAD MÉDICA:

Los empleados que lo deseen y que la sociedad médica los acepte, podrán adherirse a la póliza colectiva que la empresa tiene concertada con Sanitas. La póliza cubrirá al empleado, a su cónyuge y a los hijos solteros menores de 25 años que convivan con los padres. El importe de la prima, será de un 70% a cargo de la empresa y el 30% a cargo del interesado.

Excepcionalmente, si algún empleado, pertenece a otra sociedad médica, la empresa le pagará en nómina al interesado el 70% de la prima de dicha sociedad, con el máximo del 70% del coste de la prima básica de Sanitas y con las mismas limitaciones del párrafo anterior. El interesado deberá aportar el recibo justificativo del pago de la prima correspondiente.

### 11- APORTACIÓN MÍNIMA AL FONDO DE PENSIONES:

será, para el personal que le resulte de aplicación el ABJ, en 2010 de 866,35 euros; en 2011 de 879,35 euros y en 2012 de 896,93 euros. Para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.200,00 euros en 2010; 1.218,00 euros en 2011 y 1.242,36 euros en 2012.

### ARTÍCULO 35º.- SEGURO DE VIDA.

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

- Muerte natural: 18.000,00 euros.
- Muerte por accidente: 36.000,00 euros.
- Incapacidad para la profesión habitual: 18.000,00 euros.
- Incapacidad absoluta y permanente: 18.000,00 euros.
- Muerte por accidente de circulación: 54.000,00 euros.

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

Dimecres, 27 d'abril de 2011

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

## ARTÍCULO 36º.- COMPLEMENTO VOLUNTARIO EN CASO DE ENFERMEDAD.

Se complementa lo percibido a través de la Seguridad Social de forma que queda garantizado el cobro del 100% de todas las percepciones.

## ARTÍCULO 37º.- 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.

## CAPÍTULO VI.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

### ARTÍCULO 38º.- GRUPOS PROFESIONALES.

Se recogen en Grupos profesionales, a todos los trabajadores, tomando como base las directrices y recomendaciones del Acuerdo de Vacíos del Sector Cemento.

Se establece el salario mínimo de contratación para cada Grupo Profesional, para que sirva de guía a todo el personal de nuevo ingreso.

Los cambios de categoría y funciones de la actual plantilla, se regirán por la legislación, nuestro convenio y también podrán pactarse de mutuo acuerdo.

Las cantidades fijadas de contratación, se revisarán con la subida del ABG.

Los salarios fijados, están compuestos por el salario base más el complemento personal bruto.

La Tabla de Clasificación de Grupos Profesionales y salarios mínimos, actualizada al año 2010, es la que figura en el anexo nº 6.

### ARTÍCULO 39º.- COMISIÓN PARITARIA.

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio, se constituye una Comisión paritaria, integrada por los siguientes señores:

D<sup>a</sup> Concepción Jiménez Cruz  
D. Antonio Ramírez Bofill  
D. Inocencio López Zarza  
D. Vicente Pedro Salvà  
D. Luis Sánchez Bolívar  
D. Carlos Salar Cortés

Correspondiendo tres miembros a cada representación.

ARTÍCULO 40º.- 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.

### AÑO 2010 TABLAS SALARIALES (Euros). Anexo nº 1

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 0%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	13.417,96	22.059,52		721,39	36.198,86
Ayud. Oper. Sala 1ª(a)	8	13.417,96	21.799,73		721,39	35.939,08
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	13.417,96	19.459,82		721,39	33.599,17



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 0%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.501,17		721,39	32.640,52
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.162,22		721,39	32.301,56
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.423,43		721,39	31.562,78
Operador B1	8	13.417,96	16.611,12		721,39	30.750,47
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.822,31		721,39	29.961,66
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.822,31		721,39	29.961,66
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.233,74		721,39	29.373,09
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.803,53		721,39	28.942,88
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.652,21		721,39	28.791,56
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.091,86		721,39	28.231,21
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	13.646,12		721,39	27.785,47
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.139,94		721,39	27.279,29
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.420,57		721,39	21.559,92

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 5%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant.Garraf	8	13.417,96	22.134,54	670,90	757,46	36.980,87
Ayud.Oper.Sala 1ª(a)	8	13.417,96	21.874,79	670,90	757,46	36.721,12
Ayud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.534,88	670,90	757,46	34.381,21
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.694,27	670,90	757,46	33.540,60
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.162,23	670,90	757,46	33.008,55
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.498,49	670,90	757,46	32.344,82
Operador B1	8	13.417,96	16.682,66	670,90	757,46	31.528,99
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.822,32	670,90	757,46	30.668,64
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.822,32	670,90	757,46	30.668,64
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.304,09	670,90	757,46	30.150,42
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.803,53	670,90	757,46	29.649,86
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.719,60	670,90	757,46	29.565,93
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.158,04	670,90	757,46	29.004,37
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	13.712,32	670,90	757,46	28.558,65
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.206,12	670,90	757,46	28.052,44
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.565,48	670,90	757,46	22.411,80

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 10%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant.Garraf	8	13.417,96	22.193,50	1.341,80	793,49	37.746,75
Ayud.Oper.Sala 1ª(a)	8	13.417,96	21.933,87	1.341,80	793,49	37.487,12
Ayud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.593,96	1.341,80	793,49	35.147,21
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.694,28	1.341,80	793,49	34.247,53
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.176,89	1.341,80	793,49	33.730,14
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.557,58	1.341,80	793,49	33.110,83
Operador B1	8	13.417,96	16.753,57	1.341,80	793,49	32.306,82
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.836,98	1.341,80	793,49	31.390,23
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.836,98	1.341,80	793,49	31.390,23
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.373,21	1.341,80	793,49	30.926,46
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.817,09	1.341,80	793,49	30.370,34
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.785,79	1.341,80	793,49	30.339,04
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.224,23	1.341,80	793,49	29.777,48
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	13.778,51	1.341,80	793,49	29.331,76
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.272,91	1.341,80	793,49	28.826,16
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.565,48	1.341,80	793,49	23.118,73

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 17%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant.Garraf	8	13.417,96	22.298,25	2.281,05	844,03	38.841,29
Ayud.Oper.Sala 1ª(a)	8	13.417,96	22.038,50	2.281,05	844,03	38.581,54
Ayud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.698,59	2.281,05	844,03	36.241,63
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.733,45	2.281,05	844,03	35.276,49

CVE-Núm. de registre: 062011001932

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 17%	BENEFICIOS	TOTAL
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.273,22	2.281,05	844,03	34.816,26
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.662,19	2.281,05	844,03	34.205,24
Operador B1	8	13.417,96	16.853,48	2.281,05	844,03	33.396,53
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.933,31	2.281,05	844,03	32.476,35
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.933,31	2.281,05	844,03	32.476,35
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.603,44	2.281,05	844,03	32.146,49
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.911,68	2.281,05	844,03	31.454,72
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.880,37	2.281,05	844,03	31.423,41
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.317,03	2.281,05	844,03	30.860,07
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	13.871,33	2.281,05	844,03	30.414,37
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.365,12	2.281,05	844,03	29.908,17
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.598,46	2.281,05	844,03	24.141,51

CATEGORIAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 24%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant.Garraf	8	13.417,96	22.402,87	3.220,31	894,50	39.935,65
Ayud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.143,13	3.220,31	894,50	39.675,90
Ayud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.803,22	3.220,31	894,50	37.335,99
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.830,35	3.220,31	894,50	36.363,13
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.370,74	3.220,31	894,50	35.903,52
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.766,82	3.220,31	894,50	35.299,60
Operador B1	8	13.417,96	16.950,39	3.220,31	894,50	34.483,17
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.030,84	3.220,31	894,50	33.563,61
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.030,84	3.220,31	894,50	33.563,61
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.603,44	3.220,31	894,50	33.136,22
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.005,06	3.220,31	894,50	32.537,84
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.973,73	3.220,31	894,50	32.506,51
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.409,80	3.220,31	894,50	31.942,58
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	13.964,10	3.220,31	894,50	31.496,88
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.457,91	3.220,31	894,50	30.990,69
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.672,35	3.220,31	894,50	25.205,12

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 31%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant.Garraf	8	13.417,96	22.507,49	4.159,56	945,01	41.030,02
Ayud.Oper.Sala 1ª(a)	8	13.417,96	22.247,75	4.159,56	945,01	40.770,28
Ayud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.907,84	4.159,56	945,01	38.430,37
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.068,07	4.159,56	945,01	37.590,60
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.612,54	4.159,56	945,01	37.135,06
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.871,45	4.159,56	945,01	36.393,98
Operador B1	8	13.417,96	17.196,01	4.159,56	945,01	35.718,54
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.272,63	4.159,56	945,01	34.795,16
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.272,63	4.159,56	945,01	34.795,16
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.806,94	4.159,56	945,01	34.329,47
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.207,56	4.159,56	945,01	33.730,09
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.207,56	4.159,56	945,01	33.730,09
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.503,20	4.159,56	945,01	33.025,73
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	14.057,50	4.159,56	945,01	32.580,03
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.550,72	4.159,56	945,01	32.073,25
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.745,05	4.159,56	945,01	26.267,58

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 38%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant.Garraf	8	13.417,96	22.768,19	5.098,83	995,51	42.280,49
Ayud.Oper.Sala 1ª(a)	8	13.417,96	22.508,44	5.098,83	995,51	42.020,74
Ayud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	20.168,53	5.098,83	995,51	39.680,84
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.168,91	5.098,83	995,51	38.681,22
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.612,54	5.098,83	995,51	38.124,84

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 38%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	18.132,14	5.098,83	995,51	37.644,44
Operador B1	8	13.417,96	17.291,50	5.098,83	995,51	36.803,80
Ayud. Oper. Sala 2ª	8	13.417,96	16.272,63	5.098,83	995,51	35.784,93
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.272,63	5.098,83	995,51	35.784,93
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.806,94	5.098,83	995,51	35.319,24
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.207,56	5.098,83	995,51	34.719,86
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.207,56	5.098,83	995,51	34.719,86
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.595,39	5.098,83	995,51	34.107,70
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	14.149,68	5.098,83	995,51	33.661,99
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.643,50	5.098,83	995,51	33.155,81
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.818,93	5.098,83	995,51	27.331,24

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 45%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	13.417,96	22.877,34	6.038,09	1.046,01	43.379,39
Ayud. Oper. Sala 1ª(a)	8	13.417,96	22.617,59	6.038,09	1.046,01	43.119,65
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	13.417,96	20.277,68	6.038,09	1.046,01	40.779,74
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.269,15	6.038,09	1.046,01	39.771,21
Ayud. Oper. Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.662,72	6.038,09	1.046,01	39.164,77
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	18.241,29	6.038,09	1.046,01	38.743,35
Operador B1	8	13.417,96	17.400,69	6.038,09	1.046,01	37.902,75
Ayud. Oper. Sala 2ª	8	13.417,96	16.322,81	6.038,09	1.046,01	36.824,87
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.322,81	6.038,09	1.046,01	36.824,87
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.859,65	6.038,09	1.046,01	36.361,71
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.286,98	6.038,09	1.046,01	35.789,04
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.255,65	6.038,09	1.046,01	35.757,71
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.688,19	6.038,09	1.046,01	35.190,25
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	14.242,49	6.038,09	1.046,01	34.744,55
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.735,71	6.038,09	1.046,01	34.237,76
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.892,21	6.038,09	1.046,01	28.394,26

CATEGORÍAS	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGÜEDAD 50%	BENEFICIOS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	13.417,96	22.955,08	6.708,98	1.080,10	44.162,12
Ayud. Oper. Sala 1ª(a)	8	13.417,96	22.695,33	6.708,98	1.080,10	43.902,38
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	13.417,96	20.355,42	6.708,98	1.080,10	41.562,47
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.340,37	6.708,98	1.080,10	40.547,42
Ayud. Oper. Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.889,02	6.708,98	1.080,10	40.096,06
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	18.319,02	6.708,98	1.080,10	39.526,07
Operador B1	8	13.417,96	17.400,68	6.708,98	1.080,10	38.607,73
Ayud. Oper. Sala 2ª	8	13.417,96	16.549,11	6.708,98	1.080,10	37.756,15
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.549,11	6.708,98	1.080,10	37.756,15
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.928,79	6.708,98	1.080,10	37.135,83
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.354,36	6.708,98	1.080,10	36.561,41
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.323,07	6.708,98	1.080,10	36.530,11
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.754,39	6.708,98	1.080,10	35.961,44
Ayudant Espec. A	12	13.417,96	14.309,28	6.708,98	1.080,10	35.516,33
Ayudant Espec. B	12	13.417,96	13.802,50	6.708,98	1.080,10	35.009,54
Ayudant Espec. C	12	13.417,96	7.944,81	6.708,98	1.080,10	29.151,86

AÑO 2010 TABLA HORAS EXTRA. TIPO A (Euros). Anexo nº 2

### ANTIGÜEDAD

CATEGORÍAS	NIVEL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	36,4908	37,2791	38,0512	39,1545	40,2577	41,3609	42,6215	43,7292	44,5183
Ayud. Oper. Sala 1ª (a)	8	36,2289	37,0173	37,7894	38,8927	39,9959	41,0991	42,3596	43,4674	44,2564
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	33,8701	34,6585	35,4307	36,5339	37,6371	38,7403	40,0008	41,1086	41,8976
Oficial 1ª Ensac.	8	32,9037	33,8111	34,5237	35,5610	36,6564	37,8937	38,9932	40,0919	40,8744

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORÍAS	NIVEL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Ayud. Oper. Sala 2ª(a)	8	32,5621	33,2748	34,0022	35,0970	36,1931	37,4345	38,4323	39,4806	40,4194
Oficial 1ª A Esp.	8	31,8173	32,6057	33,3778	34,4811	35,5843	36,6875	37,9480	39,0558	39,8448
Operador B1	8	30,9985	31,7833	32,5674	33,6659	34,7613	36,0066	37,1006	38,2084	38,9191
Ayud. Oper. Sala 2ª	8	30,2033	30,9160	31,6434	32,7383	33,8343	35,0758	36,0735	37,1218	38,0606
Oficial 1ª	8	30,2033	30,9160	31,6434	32,7383	33,8343	35,0758	36,0735	37,1218	38,0606
Oficial 2ª A	8	29,6100	30,3936	31,1759	32,4057	33,4034	34,6063	35,6041	36,6549	37,4353
Oficial 2ª	9	29,1763	29,8890	30,6153	31,7084	32,8002	34,0021	34,9999	36,0777	36,8563
Especialista 2ª	9	29,0237	29,8044	30,5837	31,6768	32,7687	34,0021	34,9999	36,0461	36,8247
Oficial 3ª	10	28,4589	29,2383	30,0176	31,1089	32,2002	33,2921	34,3828	35,4740	36,2514
Ayudant Espec. A	12	28,0096	28,7890	29,5683	30,6597	31,7509	32,8428	33,9335	35,0247	35,8028
Ayudant Espec. B	12	27,4993	28,2787	29,0586	30,1494	31,2406	32,3319	33,4232	34,5139	35,2919
Ayudant Espec. C	12	21,7338	22,5925	23,3052	24,3362	25,4084	26,4794	27,5516	28,6232	29,3870

CATEGORÍAS	NIVEL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	38,8284	39,6167	40,3888	41,4921	42,5953	43,6985	44,9591	46,0668	46,8559
Ayud. Oper. Sala 1ª (a)	8	38,5665	39,3549	40,1270	41,2303	42,3335	43,4367	44,6972	45,8050	46,5940
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	36,2077	36,9961	37,7683	38,8715	39,9747	41,0779	42,3384	43,4462	44,2352
Oficial 1ª Ensac.	8	35,2413	36,1487	36,8613	37,8986	38,9940	40,2313	41,3308	42,4295	43,2120
Ayud. Oper. Sala 2ª(a)	8	34,8997	35,6124	36,3398	37,4346	38,5307	39,7721	40,7699	41,8182	42,7570
Oficial 1ª A Esp.	8	34,1549	34,9433	35,7154	36,8187	37,9219	39,0251	40,2856	41,3934	42,1824
Operador B1	8	33,3361	34,1209	34,9050	36,0035	37,0989	38,3442	39,4382	40,5460	41,2567
Ayud. Oper. Sala 2ª	8	32,5409	33,2536	33,9810	35,0759	36,1719	37,4134	38,4111	39,4594	40,3982
Oficial 1ª	8	32,5409	33,2536	33,9810	35,0759	36,1719	37,4134	38,4111	39,4594	40,3982
Oficial 2ª A	8	31,9476	32,7312	33,5135	34,7433	35,7410	36,9439	37,9417	38,9925	39,7729
Oficial 2ª	9	31,5139	32,2266	32,9529	34,0460	35,1378	36,3397	37,3375	38,4153	39,1939
Especialista 2ª	9	31,3613	32,1420	32,9213	34,0144	35,1063	36,3397	37,3375	38,3837	39,1623
Oficial 3ª	10	30,7965	31,5759	32,3552	33,4465	34,5378	35,6297	36,7204	37,8116	38,5890
Ayudant Espec. A	12	30,3472	31,1266	31,9059	32,9973	34,0885	35,1804	36,2711	37,3623	38,1404
Ayudant Espec. B	12	29,8369	30,6163	31,3962	32,4870	33,5782	34,6695	35,7608	36,8515	37,6295
Ayudant Espec. C	12	24,0714	24,9301	25,6428	26,6738	27,7460	28,8170	29,8892	30,9608	31,7246

AÑO 2010 TABLA MENOR DESCANSO (Euros). Anexo nº 3

### ANTIGÜEDAD

CATEGORÍAS	NIVEL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ayud. Oper. Sala 1ª (a)	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Oficial 1ª Ensac.	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ayud. Oper. Sala 2ª(a)	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Oficial 1ª A Esp.	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Operador B1	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ayud. Oper. Sala 2ª	8	7,0740	7,1712	7,3924	7,4898	7,6755	7,8968	8,1179	8,2772	8,4365
Oficial 1ª	8	7,0740	7,1712	7,3924	7,4898	7,6755	7,8968	8,1179	8,2772	8,4365
Oficial 2ª A	8	6,8880	7,0740	7,1712	7,4278	7,4898	7,8082	7,9675	8,1536	8,2772
Oficial 2ª	9	6,7553	6,8880	7,0473	7,2332	7,4278	7,6489	7,8082	7,9675	8,1179
Especialista 2ª	9	6,7553	6,8880	7,0473	7,2332	7,4278	7,6489	7,8082	7,9675	8,1179
Oficial 3ª	10	6,6404	6,7553	6,8880	7,0740	7,2419	7,4278	7,6401	7,8082	7,9675
Ayudant Espec. A	12	6,5076	6,6935	6,7643	6,9765	7,2067	7,3924	7,6135	7,6755	7,9055
Ayudant Espec. B	12	6,5076	6,6935	6,7643	6,9501	7,2067	7,3304	7,4278	7,6755	7,8347
Ayudant Espec. C	12	5,1717	5,2690	5,3308	5,5255	5,7111	5,7732	5,9059	6,1270	6,2157

AÑO 2010 TABLA COMPENSACIÓN DESCANSOS JORNADA CONTINUA (Euros). Anexo nº 4

### ANTIGÜEDAD

CATEGORÍAS	NIVEL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Cant. Garraf	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ayud. Oper. Sala 1ª (a)	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ayud. Oper. Sala 1ª	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORÍAS	NIVEL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª Ensac.	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ayud.Oper.Sala 2ª(a)	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 1ª A Esp.	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Operador B1	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ayud.Oper.Sala 2ª	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 1ª	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 2ª A	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 2ª	9	2,7032	2,8727	2,9290	3,0984	3,1830	3,3711	3,5402	3,6719	3,7754
Especialista 2ª	9	2,7032	2,8727	2,9290	3,0984	3,1830	3,3711	3,5402	3,6719	3,7754
Oficial 3ª	10	2,5905	2,6376	2,8257	2,9290	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5498
Ayudant Espec. A	12	2,5717	2,6095	2,7788	2,8914	3,0419	3,0984	3,2677	3,4181	3,4840
Ayudant Espec. B	12	2,4682	2,5717	2,6095	2,7788	2,8914	3,0606	3,1454	3,3522	3,4181
Ayudant Espec. C	12	1,9512	2,0170	2,0452	2,2144	2,3366	2,4023	2,5058	2,6376	2,6940

### ANEXO Nº 5 TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACIÓN SEGÚN SUELDO

SUELDO 2010	JUBILACIÓN
32.324,79	90.00 %
33.358,79	89.80 %
34.435,14	89.60 %
35.494,56	89.40 %
36.545,49	89.20 %
37.604,91	89.00 %
38.647,37	88.80 %
39.723,74	88.60 %
40.791,62	88.40 %
41.825,60	88.20 %
42.893,50	88.00 %
43.944,43	87.80 %
45.003,83	87.60 %
46.063,25	87.40 %
47.114,19	87.20 %
48.173,61	87.00 %
49.224,54	86.80 %
50.300,92	86.60 %
51.343,37	86.40 %
52.411,26	86.20 %
53.453,72	86.00 %
54.521,62	85.80 %
55.572,55	85.60 %
56.631,95	85.40 %
57.674,41	85.20 %
58.733,84	85.00 %
59.784,76	84.80 %
60.835,70	84.60 %
61.895,11	84.40 %
62.971,49	84.20 %
64.005,47	84.00 %
66.649,76	83.00 %
69.302,53	82.00 %
72.023,11	81.00 %
74.582,63	80.00 %

### SALARIOS MÍNIMOS Y DE REFERENCIA NÓMINA 1. Anexo nº 6

CATEGORÍA / PUESTO	SALARIO MÍNIMO CONTRATACIÓN	NIVEL	SALARIO REFERENCIA 2010
Jefe de Logística y Distribución	26.065,88 EUR	2	34.853,76 EUR
Jefe de Servicio Administrativo	26.065,88 EUR	2	32.446,08 EUR
Oficial Administrativo 1ª	23.622,21 EUR	3	28.660,70 EUR
Oficial Administrativo 2ª	23.622,21 EUR	3	27.038,40 EUR

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORÍA / PUESTO	SALARIO MÍNIMO	CONTRATACIÓN	NIVEL	SALARIO REFERENCIA 2010
Auxiliar Administrativo	18.000,00	EUR	3	18.500,00 EUR
Operador de Sala	23.622,10	EUR	3	33.527,62 EUR
Ayudante Operador de Sala	23.622,10	EUR	3	28.500,00 EUR
Técnico de Sala	23.622,10	EUR	3	28.500,00 EUR
Operador de Sala 2ª	23.622,10	EUR	3	30.823,78 EUR
Técnico de Proceso	26.065,88	EUR	2	38.853,76 EUR
Técnico de Medio-Ambiente	26.065,88	EUR	2	34.609,15 EUR
Encargado Canteras	26.065,88	EUR	2	34.609,15 EUR
Encargado Brigada	26.065,88	EUR	2	34.609,15 EUR
Encargado Turno	26.065,88	EUR	2	37.853,76 EUR
Jefe de Área	26.065,88	EUR	2	37.853,76 EUR
Técnico de Sistemas	26.065,88	EUR	2	37.853,76 EUR
Jefe Reparaciones Mecánico	26.065,88	EUR	2	37.853,76 EUR
Jefe Reparaciones Eléctrico	26.065,88	EUR	2	37.853,76 EUR
Preparador Mecánico	26.065,88	EUR	2	35.690,69 EUR
Preparador Eléctrico	26.065,88	EUR	2	35.690,69 EUR
Encargado Laboratorio	26.065,88	EUR	2	34.609,15 EUR
Técnico Laboratorio	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR
Analista físico-químico	23.622,21	EUR	3	29.201,47 EUR
Delineante Proyectista	26.065,88	EUR	2	32.446,08 EUR
Control Crédito y clientes	26.065,88	EUR	2	28.660,70 EUR
Vendedores	26.065,88	EUR	2	32.446,08 EUR
Visitador Mecánico	23.622,21	EUR	3	35.690,69 EUR
Visitador Eléctrico	23.622,21	EUR	3	35.690,69 EUR
Técnico de Nuevas Instalaciones	23.622,21	EUR	3	35.690,69 EUR
Jefe Equipo Mecánico	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR
Jefe Equipo Eléctrico	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR
Encargado de Engrase	23.622,21	EUR	3	28.660,70 EUR
Técnico de Servicios Auxiliares	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR
Encargado de Expedición	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR
Técnico Área	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR
Técnico Seguridad	23.622,21	EUR	3	29.201,47 EUR
Jefe/Encargado Almacén	23.622,21	EUR	3	28.119,94 EUR
Secretaria	23.622,21	EUR	3	30.283,01 EUR

Transcripció literal del text aportat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SAU (centres de Garraf i Montcada ) per als anys 2010-2012

### CAPÍTOL 1.- DISPOSICIONS GENERALS.

#### Article 1º.- ÀMBIT TERRITORIAL.

Les disposicions del present Conveni col·lectiu obliguen l'empresa Lafarge Cementos, SA, pel que fa als centres de Garraf i Montcada. La resta de fàbriques i dependències que pugui posseir la companyia queda al marge.

#### Article 2º.- ÀMBIT FUNCIONAL.

El Conveni obliga l'empresa i els seus treballadors a que es regeixin per l'Acord estatal sobre cobertura de buits per al sector ciment, i altres disposicions de caràcter general en tots aquells aspectes no especificats en aquest Conveni.

#### Article 3º.- ÀMBIT PERSONAL.

Al present Conveni obliga la totalitat del personal ocupat a l'empresa, i també qui hi ingressi durant la seva vigència.

El personal no inclòs en les categories del present Conveni es regirà pel contracte que subscriu particularment amb l'empresa pel que fa a les percepcions salarials fixes, i pel que fa a la resta de conceptes es regirà pel present Conveni; garantint-se-li com a mínim les millores salarials que s'obtinguin en el Conveni.

#### Article 4º.- VIGÈNCIA I DURADA.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

---

El present Conveni entrarà en vigor el dia següent al que la Comissió Negociadora el signi, i la seva durada serà fins al 31 de desembre de 2009. Les condicions econòmiques tindran efecte des de l'1 de gener de 2007, llevat d'aquelles en que expressament se'n fixi un altre.

El present Conveni es prorrogarà per anys successius, llevat que alguna de les parts el denunciï 1 mes abans de la seva fi.

### Article 5º.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regissin per millora pactada o concedida unilateralment per l'empresa.

Les disposicions legals o convencionals que es dictin en el futur i que impliquin variacions en tots o en alguns dels conceptes retributius únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades, superen el nivell d'aquest. En cas contrari, es consideraran absorbides per les millores pactades en aquest Conveni.

### Article 6º.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i, pel que fa a la seva aplicació pràctica, es consideren globalment i en còmputos anuals.

En el cas que la jurisdicció laboral decreti la nul·litat d'algun dels pactes del Conveni, aquest quedarà sense eficàcia, i el caldrà reconsiderar totalment.

## CAPÍTOL 2.- ORGANITZACIÓ DE LA FEINA.

### Article 7º.- ORGANITZACIÓ DE LA FEINA.

a) L'organització pràctica i tècnica serà competència de la Direcció de l'empresa.

S'estableix la informació prèvia i el compliment de la Normativa sobre la participació dels Comitès en els plans d'evolució de les nostres plantilles: admissions, acomiadaments, cessaments, trasllats, etc.

b) Eventuals i exteriors: En els casos que fos necessari establir contractes eventuals de personal, aquests contractes es faran amb la participació dels Comitès de Centre, quan a la determinació de les condicions econòmiques i laborals segons el que disposa l'Acord Base General.

Quan a la subcontractació i els serveis exteriors, s'estableix la participació del Comitè segons el que estipula la Llei, ressaltant la importància de l'esmentada participació sobre el control dels temes de Seguretat i Salut Laboral.

c) El personal accepta la mobilitat i la polivalència si s'efectua dintre del mateix centre de treball al qual és adscrit i es respecta el nivell bàsic de la seva professionalitat; acoblant-se segons les necessitats de la fàbrica i regint-se en el nou lloc de treball pels horaris i les primes que hi ha al nou lloc. La Direcció de fàbrica informará prèviament al Comitè d'Empresa dels canvis de lloc de treball que s'efectuïn per aplicació d'aquest article.

## CAPÍTOL 3.- JORNADA I HORARI.

### Article 8º.- JORNADA I HORARIS.

Segons ABG, la jornada anual per a cada un dels tres anys de vigència del Conveni serà, segons l'Acord Base General, de 1.736 hores.

Basant-se en el calendari establert per la Generalitat de Catalunya i en 25 dies laborables de vacances, el personal adscrit a aquest Conveni obté, l'any 2010, 217 dies laborables, que donen lloc a 1.736 hores i per als anys 2011 i 2012, per tal d'assolir els 217 dies laborables, s'estarà al que disposi el calendari que la Generalitat de Catalunya estableixi per a aquests anys.

Per al personal que treballa en jornada continuada de 8 hores, la distribució anual per l'any 2010 serà:

Dies de treball: 217 dies.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Descans setmanal: 52 dies.  
Festa de llei (descans compensatori): 49 dies.  
Vacances: 25 dies.  
Festes laborals: 14 dies.  
Per ajustament de jornada anual pactada: 8 dies.

El personal de fabricació que efectua un torn rotatiu tindrà 3 Festes Llei per compensar-li el temps emprat en el relleu, que es calcula d'una mitjana de 5 minuts per dia.

Els horaris de servei de les diferents seccions, llevat que hi hagi un acord amb els components de la secció o bé que l'empresa en sol·liciti la modificació, seran els següents:

De 6 a 14 hores o de 14 a 22 hores: Garraf, ensacadora, bàscula, magatzem i taller de conservació.  
De 6 a 14 hores, de 14 a 22 hores o de 22 a 6 hores: brigada, vigilants i fabricació.

Per complir la jornada anual pactada, les persones que treballin en torns de 8 hores contínues per dia, l'any 2010 tenen 8 dies de festa addicionals, per ajustament de jornada anual pactada.

Empleats a torn central partit:

L'any 2010, de l'1 de gener al 31 de maig i de l'1 d'octubre al 31 de desembre, de dilluns a dijous, de 8 a 13 hores i de 14 a 17.30 hores, sent l'horari dels divendres de 7 a 14.00 hores.

De l'1 de juny al 30 de setembre es fa jornada intensiva de 7 a 14 hores.

Per complir amb la jornada anual pactada per l'any 2010, les persones que treballen a torn central partit gaudiran de 4 dies addicionals de festa, a més d'uns altres 4 que seran dedicats a l'ajustament de les hores pactades per aquest any 2010.

Una vegada fixats els calendaris laborals per els anys 2011 i 2012, el 50% dels dies addicionals, amb un mínim de dos, serà dedicat a compensar la jornada continuada.

Article 9º.- TREBALL EN DIUMENGES I DIES FESTIUS.

D'acord amb les disposicions vigents, el personal que té torn rotatiu (21 torns) treballarà normalment els diumenges i els dies festius.

També treballarà normalment en diumenges i dies festius el personal de pedreres, quan sigui necessari per assegurar el treball continu a que es veu forçada aquesta indústria per l'activitat peculiar a la qual es dedica.

Totes les excepcions anteriors, conforme al criteri global, hauran de mantenir-se sempre amb la màxima restricció que obliguin a ocupar-hi el personal estrictament indispensable i durant les mínimes hores possibles.

Article 10º.- RELLEUS.

El relleu dels torns s'efectuarà de conformitat amb l'horari exposat. El lloc de treball no s'ha d'abandonar fins que s'hi hagi incorporat el treballador substituït.

El treballador que per qualsevol circumstància no sigui rellevat a l'hora assenyalada per un retard del substituït, sense avís previ d'aquest, ha d'informar d'aquest fet al seu superior jeràrquic, i ha de continuar en el seu lloc prestant hores extraordinàries si es tracta d'una tasca que, a parer de la Direcció de l'empresa i dels seus superiors en el treball, no pot ser abandonada. No obstant això, només és obligatori romandre 2 hores en el lloc fent hores extraordinàries per falta de relleu. L'abandonament posterior del lloc de treball no comportarà l'aplicació de sancions.

Al personal del torn de 14 a 22 hores que prolongui la seva jornada, l'empresa li facilitarà el mitjà de locomoció, i li'n abonarà l'import, sempre que no disposi de mitjà de locomoció propi.

Article 11º.- DESCANSOS.

El treballador ha de tenir un descans fora de l'empresa no inferior a 12 hores. Les hores per descans intermedi suspès s'abonaran segons s'indica a l'annex 3.

El personal que, per la naturalesa del seu treball, faci torns rotatius i treballi els dies festius farà el descans segons el que disposa la legislació laboral vigent.



Dimecres, 27 d'abril de 2011

Descans de jornada continuada: Atès que el personal de torns, per la naturalesa del seu treball, no pot interrompre la jornada, percebrà una compensació segons s'indica a l'annex 4.

### Article 12º.- VACANCES.

Les vacances del personal seran de 25 dies laborables, que gaudirà en 3 fraccions com a màxim. A l'efecte de calcular les vacances, es consideren dies laborables els que van de dilluns a divendres, sempre que no coincideixin amb una festa laboral.

Es podrà gaudir de 17 dies naturals seguits en el període de l'1 de juny al 30 de setembre, sempre que es respectin els usos i els costums que estableix el calendari de vacances pel que fa a les necessitats del servei i a l'ordre de preferència en l'elecció del període de gaudi.

### Article 13º.- PERMISOS RETRIBUÏTS.

Es concediran permisos, amb dret a retribució pactada, en aquells casos justificats que s'especifiquen en l'actual legislació laboral, amb l'abonament del salari base més l'antiguitat i el complement personal, segons s'indica a l'annex 1.

S'estableixen amb caràcter general els següents:

- a) 4 dies naturals en els casos de malaltia greu (amb hospitalització) de cònjuge, pare o fills, i si fos de la província de residència 6 dies naturals.
- b) En els casos de matrimoni de fills, germans o pares del treballador o del seu cònjuge, es concedirà com a permís retribuït el dia de la cerimònia, i si és de fora de la província de residència també el dia següent.
- c) En els casos de Primera Comunió o Bateig de fills o néts, es concedirà com a permís retribuït el dia de la cerimònia, i si fos de la província de residència també el dia següent.
- d) 15 dies naturals en cas de matrimoni del treballador.
- e) 2 dies naturals en cas de naixement o adopció de fill/a, i si fos de la província de residència 4 dies naturals.
- f) 2 dies naturals en cas de defunció o malaltia greu (amb hospitalització) de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i si fos de fora de la província de residència 4 dies naturals.
- g) 1 dia laborable per trasllat del domicili habitual.
- h) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- i) Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dintre de la jornada de treball.
- j) Després del part, i durant els nou mesos següents, la mare o el pare tenen dret a una hora d'absència del treball per lactància, que podran dividir en dos fraccions, o substituir per una reducció de ½ hora de la seva jornada laboral, podent acumular-se en dies d'aquest permís.
- k) En cas de fills prematurs o que romanguin hospitalitzats després del part, la mare o el pare podrà absentar-se durant una hora o bé reduir la seva jornada en dos hores amb disminució proporcional en el sou.

### CAPÍTOL 4.- RETRIBUCIONS.

#### Article 14º.- SALARIS.

Les retribucions pactades en aquest Conveni són les que figuren en l'annex 1.

Durant tot l'any 2010, el salari base serà el que s'estableix en l'annex 1.

El sou base, el complement personal i l'antiguitat, en els seus valors anuals de l'annex 1, es dividiran en 16 parts, és a dir, 12 mensualitats i 4 pagues extraordinàries.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

### Article 15º.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES.

Les pagues extraordinàries seran 4, del mateix import que la resta de les mensualitats. Aquestes es percebran els mesos de març, juny, setembre i novembre.

### Article 16º.- BENEFICIS.

La participació de beneficis és la que figura en l'annex 1.

### Article 17º.- PRIMA DE PARTICIPACIÓ EN RESULTATS.

S'estableix una prima de participació en resultats d'acord amb les tones de ciment gris venudes en l'any anterior en el mercat nacional, de conformitat amb la taula següent:

Tones per any venudes mercat nacional 2010:

Des de	Fins a	EUR any
0	3.099.999	0
3.100.000	3.199.999	319,22
3.200.000	3.299.999	333,73
3.300.000	3.399.999	348,23
3.400.000	3.499.999	362,75
3.500.000	3.599.999	377,26
3.600.000	3.699.999	391,77
3.700.000	3.799.999	406,28
3.800.000	3.899.999	420,26
3.900.000	3.999.999	435,30
4.000.000	4.099.999	449,81
4.100.000	Sense límit	464,32

Aquesta prima és pagarà a tot el personal de plantilla que pertany a la nòmina 1, en el mes d'abril de 2011 i en anys successius, també en el mes d'abril, prenent com a referència les tones de l'any anterior.

### Article 18º.- PLUS DE NOCTURNITAT.

El personal que treballi entre les 22 i les 6 hores percebrà un plus de treball nocturn de 23,90 euros per nit. En queda exceptuat el personal que efectuï torn rotatiu, pel fet que està inclòs en la prima de Turnicitat.

### Article 19º.- PROLONGACIÓ DE JORNADA.

L'any 2010, el personal que per necessitats de servei prolongui la seva jornada normal de treball ha de percebre, en qualitat de dietes, les remuneracions següents:

Esmorzar: 2,2645 euros.

Dinar: 5,5799 euros.

Berenar: 2,2645 euros.

Sopar: 5,5799 euros.

Entrepà de pa: 2,2645 euros.

Si el personal no ha estat avisat d'un canvi de torn amb 36 hores naturals d'antelació, descomptant-ne els dies festius, una vegada finalitzada la seva jornada, l'any 2010 se li abonaran 5,5799 euros i 2,2645 euros, respectivament. Es té dret a percebre aquestes quantitats a partir de les hores següents:

Esmorzar: 8 hores.

Dinar: 14 hores.

Berenar: 18 hores.

Sopar: 22 hores.

Entrepà: 2 hores.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Si s'esdevé la prolongació de jornada a què es refereix l'article 10, el treballador podrà escollir entre cobrar la dieta o que l'empresa li pagui l'àpat.

### Article 20º.- HORES EXTRAORDINÀRIES.

Les hores extraordinàries efectives s'abonaran segons el valor pactat, d'acord amb la llei, a la columna A de l'annex 2. La fórmula de càlcul és: sou base, més complement personal, més antiguitat, més pagues extraordinàries, més beneficis, i el resultat es divideix entre 1.736 hores per cada un dels anys 2010, 2011 i 2012 i es multiplica per 1,75.

L'any 2010, les hores extraordinàries que s'efectuïn en un descans setmanal, festa de llei o festa laboral s'abonaran segons el preu de la columna F, que resulta d'incrementar el preu de la columna A de 0,6597 euros per hora, per compensar el possible descans menor setmanal de l'article 11, i amb 1,6779 euros per hora, que substitueixen tots els plusos i les primes que s'abonaven anteriorment per les hores extraordinàries efectuades aquests dies.

El personal que durant un període de 24 hores (considerant-lo de 6 a 6 hores) en treballi 15, consecutives o no, tindrà dret a un descans pagat el dia següent. El personal que treballi de 22 a 6 hores i de 6 a 14 hores consecutives també gaudirà del mateix benefici.

D'acord amb el Reial decret 92/1983, es consideren hores estructurals les següents:

Període punta de producció: Totes les hores derivades de sortides per a l'exportació, ja que el treball portuari impedeix la programació prèvia de les sortides, a més dels períodes punta de venda del mercat interior.

Absències imprevistes i canvis de torn: Totes aquelles que es produeixin si s'ha assignat al lloc el nombre suficient de treballadors per cobrir les hores de feina necessàries per a aquest lloc.

Derivades de la naturalesa de la feina: Les exigides pel control de qualitat.

Les ocasionades per feines la interrupció de les quals perjudicaria la qualitat d'aquestes o dels productes, o ocasionaria un perjudici a tercers.

Manteniment: les derivades de l'ampliació del servei (article 10), avaries i reparacions imprevistes.

### Article 21º.- TRUCADA A DOMICILI.

En cas que es truqui al domicili, es percebrà durant l'any 2010, l'import de 15,8756 euros si s'efectuen 6 o més hores. Si s'efectuessin menys de 6 hores, l'import a percebre serà de 31,7025 euros.

Les hores efectives efectuades es percebran com a extraordinàries.

Aquesta trucada l'ha d'efectuar la persona responsable que requereixi la presència del personal.

### Article 22º.- PRIMES GARRAF.

El personal que pertany al centre de Garraf percebrà el següent:

Complement Garraf: s'estableix aquest complement atenent la situació geogràfica de la pedrera. Per l'any 2010, els imports seran els següents:

Oficial de 1ª A: 4.636,11 euros anuals.

Aquesta compensació es troba inclosa en el sou formant part del complement personal de cadascuna de les persones la categoria de les quals és d'Oficial 1ª A Cantera de Garraf, sobre la base de l'acord de revisió de l'estructura salarial signat entre el Comitè Intercentros y l'Empresa en data 27 de maig de 2004.

### Article 23º.- PRIMA D'ENSACADORA.

La prima d'ensacadora, d'acord amb l'apartat e) de l'acta de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de data 19 de maig de 2003, les persones afectades, la tenen inclosa al complement personal.

### Article 24º.- PLUS DE DISPONIBILITAT.

Disponibilitat del departament de Qualitat.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

L'objectiu de la disponibilitat del departament de Qualitat és incorporar un mecanisme flexible que asseguri la cobertura de les necessitats del departament, que són les que s'indiquen seguidament:

- La realització d'aquelles tasques necessàries per resoldre els problemes derivats del funcionament anòmal de qualsevol equip del Laboratori/Control de Procés.
- Els anàlisi necessaris per finalitzar els parcs de prehomò.
- Els estudis de Laboratori motivats per una marxa inestable de les instal·lacions.
- Els anàlisi addicionals per control intensiu.

La prestació de les hores establertes de disponibilitat es farà durant els caps de setmana o festius, d'acord amb les necessitats del departament ja siguin imprevistes o programades amb un mínim de 48 hores; el personal afectat està obligat a cobrir les necessitats quan ho requereixi el Cap del Departament. S'entén que una disponibilitat està totalment realitzada quan finalitza la intervenció que l'ha generat.

Les categories afectades per a la disponibilitat són les següents:

Encarregat del laboratori  
Analista de laboratori  
Assajador físic

El nombre màxim d'hores que cada persona afectada haurà de complir serà de 48 hores l'any, amb un màxim establert de 16 hores per mes natural.

Cada dia de treball es compensa, addicionalment, amb un dia de descans que podrà fer-se amb l'acord del Cap del Departament en funció de la càrrega de treball. No s'acumularan pel que s'ha n'haurà de gaudir dins de l'any natural.

La prestació de les hores establertes es farà segons un torn rotatori, d'acord amb les necessitats del Departament.

L'any 2010 l'import anual del plus de disponibilitat és de 1.641,62 EUR.

Aquesta compensació es troba inclosa en el sou, formant part del complement personal de cadascuna de les persones amb dret a ella, sobre la base de l'acord de revisió de l'estructura salarial signat entre el Comitè Intercentros i l'empresa amb data 27 de maig de 2004.

Article 25º.- CANVI D'HORARI DE TREBALL.

Al personal que efectua la jornada normal de treball a la fàbrica i al qual, per necessitats de l'empresa, se li sol·liciti que abandoni el treball i que s'hi reincorpi en un horari diferent, l'empresa li haurà d'abonar la jornada íntegra. Les hores efectuades a partir que es reincorpi al treball es consideraran extraordinàries.

Article 26º.- PLUS DE DISTÀNCIA I DESPLAÇAMENT A FÀBRICA.

### 1. PLUS DE DISTÀNCIA

El plus de distància s'incrementarà d'un 3,2% cada any de vigència del Conveni.

Els criteris de càlcul del plus de distància que a continuació s'especifiquen s'aplicaran immediatament al personal de nou ingrés. En cas de canvi de domicili, s'aplicarà l'import corresponent a la distància del nou domicili.

Criteris de càlcul: Serà la distància quilomètrica multiplicada per 2 (una d'anada i una altra de tornada), entre el municipi en què cada empleat està empadronat i el municipi de Montcada, i d'acord amb la taula següent:

MUNICIPI	KM
Arenys de mar	16
Badia del Vallès	9
Badalona	11
Barcelona (fins el Psg. De Gracia)	13

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

MUNICIPI	KM
Barcelona (reste)	16
Cerdanyola	7
L'hospitalet de Llobregat	16
La llagosta	7
Lliça de vall	16
Maçanet de la Selva	16
Martorelles	10
Molins de Rei	16
Mollet del Vallès	9
Montcada i Reixac.	4
Palau Sòlita i Plegamans	14
Ripollet	6
Sabadell	13
Sant Boi de Llobregat	16
Sant Cugat del Vallès	13
Sta.Coloma de Gramanet	7
Sta. Perpètua de Mogoda	8
Terrassa	16
Viladecans	16
Vilanova i la Geltrú	16

La distància màxima considerada a efectes del càlcul del plus distància serà de 16 quilòmetres des del municipi de Montcada i Reixac al de residència de l'empleat.

El preu del quilòmetre per l'any 2010 és de 0,1939 euros.

Les persones que actualment perceben un import superior al del càlcul, se'ls hi mantindrà l'esmentat import, amb l'increment pactat al Conveni col·lectiu.

Per al personal pertanyent al centre de Garraf, s'aplicaran els mateixos criteris de càlcul i preu del quilòmetre, tenint en compte les distàncies entre el domicili en el qual estigui empadronat l'empleat i Garraf i d'acord amb la taula següent:

MUNICIPI	KM
Canyelles	16
Viladecans	15
Vilanova i la Geltrú	16

### 2. DESPLAÇAMENT A FÀBRICA

El personal al que es requereixi la seva presència en fàbrica en horari fora de la seva jornada laboral, estant de guàrdia o no, percebrà l'import corresponent al desplaçament des del seu domicili, mitjançant la liquidació de despeses corresponent, aplicant als quilòmetres recorreguts el preu establert per a les liquidacions de despeses.

#### Article 27º.- VACANCES.

Per calcular les vacances cal tenir en compte els conceptes següents:

Durant els dies de vacances es pagarà:

El sou base, el complement personal i l'antiguitat.

#### Article 28º.- ROBA DE TREBALL.

Utilitzarà roba ignífuga el personal de les seccions de fabricació, el de manteniment elèctric i mecànic i el de noves instal·lacions, Ensacadora, Laboratori, Optimització i Magatzem.

La roba i la periodicitat per aquestes persones serà la següent:

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Data de lliurament:	Roba:
1 cop a l'any, al març	Camisa
1 cop a l'any, al març	Pantaló
1 cop a l'any, al març	Caçadora
1 cop cada dos anys, al setembre (anys senars)	Caçadora d'hivern

En aquells llocs de treball amb major desgast de la roba de feina, es lliurarà un pantaló addicional el mes de març.

Hi haurà una reserva de roba ignífuga amb uns màxims i uns mínims de reposició en el magatzem, per si es donés el cas que per una causa excepcional la peça restés inservible.

Utilitzarà roba convencional el personal de les seccions de Cantera de Garraf.

La roba i la periodicitat per aquestes persones serà la següent:

Data de lliurament	Roba
1 cop a l'any, al març	Camisa d'estiu
1 cop a l'any, al març	Pantaló d'estiu
1 cop a l'any, al setembre	Camisa de pana
1 cop a l'any, al setembre	Pantaló de pana
1 cop a l'any, al setembre	Jaqueta curta de pana
1 cop cada dos anys, al setembre (anys senars)	Caçadora d'abric

Cada 3 anys, a partir de 2008, se substituirà la camisa d'estiu per una jaqueta d'estiu.

El personal del Laboratori, disposarà alternativament d'una bata en una temporada i vestit l'altra.

Es lliuraran dues tovalloles de bany per temporada, una al març i l'altra al setembre.

Anualment s'avaluaran en col·laboració amb el personal, les necessitats de roba de feina en funció del lloc de treball.

Al personal de nou ingrés se li lliuraran 2 jocs de roba de feina.

A parir de l'any 2011 s'establirà un sistema d'assignació de punts a cada peça de roba, que el treballador podrà canviar per roba de treball en funció de les seves necessitats.

Rentat setmanal de la roba de treball a càrrec de l'empresa.

Article 29º.- PRIMA DE TURNICITAT OPERADORS.

L'any 2010, el personal que efectua torn rotatiu, és a dir, que està inclòs en els 21 torns de la setmana (3 torns al dia per 7 dies), percebrà una assignació anual de 4.679,83 euros. Aquesta quantitat es cobrarà en 12 mensualitats i es deixarà de percebre si el personal ja no està assignat a un lloc de treball de 21 torns permanentment, i també en cas d'una baixa per malaltia superior a 30 dies.

El 50% de l'assignació anual, 3.340,51 Euros, es troba inclòs en el sou formant part del complement personal de cada una de les persones amb dret a ella. L'altre 50% es percebrà en concepte de Prima de Turnicitat, que queda valorada en 1.339,32 Euros.

Aquest personal accepta que durant l'any (gener- desembre) se li pugui variar el dia programat de gaudir de la festa llei (no s'inclou descans setmanal ni festes laborables) a fi de cobrir una baixa causada per una malaltia o un accident. El gaudir d'aquesta festa ajornada es farà de comú acord, dins l'any natural.

Per l'any 2010, quan es canviï el bloc de festes llei programades, en una o en la seva totalitat a fi de cobrir una baixa causada per malaltia o per accident, es cobrarà una quantitat addicional en concepte de Prima de Turnicitat de 155,99 euros.

Si concorre la circumstància que ja s'estigui gaudint de les festes llei, la quantitat a cobrar, per l'any 2010, serà de 194,99 euros.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

El personal que presti servei en els torns següents (inclosos tècnics de guàrdia), percebran una prima per a l'any 2010 de 120,61 euros:

- Torn de nit (de 22 a 6 hores) dels dies 24 i 31 de desembre.
- Torn de matí (de 6 a 14 hores) i de tarda (de 14 a 22 hores) dels dies 25 de desembre i 1 de gener.

Article 30º.- PRIMA SEGURETAT.

D'acord amb l'objectiu d'aconseguir CERO ACCIDENTS per totes les persones que treballen als nostres centres de treball, es pretén concedir una compensació econòmica per l'esforç realitzat pel seu assoliment, es substitueix la Prima de Seguretat existent fins ara, per una d'aplicació general, i que es regirà per les següents regles de càlcul:

- 1). Es tracta d'un sistema d'obtenció de punts, que al final d l'any es convertiran en euros, i que cada treballador rebrà en la nòmina del mes de gener de l'any següent.
- 2). S'aconsegueixen punts per comportaments segurs, a la vegada que es penalitza amb la pèrdua de punts els actes que poden originar situacions de risc.
- 3). Es valoren els comportaments del personal de plantilla, tan individuals com col·lectius, i també la relació d'aquests amb els personal subcontractat.
- 4). Es tindran en compte els resultats del Centre de treball en el seu conjunt, de l'àrea o departament de cadascú, així com les actituds individuals en cada moment.
- 5). Per actuacions individuals, cada treballador té concedits al inici de cada any 200 punts, que podran anar augmentant per comunicació d'incidents, OAP'S realitzades, assistència i aprofitament en la formació realitzada en Seguretat. Segons els criteris de mesura, una puntuació màxima de 575 punts és possible a finals d'any.
- 6). Per resultats de l'àrea o departament, cada treballador té concedits al inici de cada any 200 punts, que podrà augmentar per l'ordre i neteja de la zona, compliment d'inspeccions de seguretat, treballs realitzats amb PTS, les OT's realitzades en el termini i realització de les reunions de seguretat planificades. Segons els criteris de mesura, una puntuació màxima de 600 punts és possible a finals d'any.
- 7). Per resultats del Centre de treball, els punts s'aconsegueixen pels índexs d'accidentabilitat, per la implantació dels estàndards del Grup, per la comunicació i resolució dels incidents en el termini, % de plantilla que ha rebut formació en Seguretat; % de realització de treballs amb PTS, % de compliment del procediment del personal exterior i del número d'iniciatives que millorin la seguretat. Segons els criteris de mesura, una puntuació màxima de 925 punts és possible a finals d'any.
- 8). Dos o més accidents amb baixa, no aporta cap puntuació dels resultats del Centre de treball, encara que els punts aconseguits pel total de la plantilla, transformats en euros, es faran servir en el que decideixi la comissió formada pels representants del Comitè del Centre i de l'Empresa.
- 9). Un accident mortal en qualsevol Centre de treball, anul·la la totalitat de la Prima, encara que els punts aconseguits pel total de la plantilla, transformats en euros, es faran servir en el que decideixi una comissió formada per representants del Comitè Intercentres i de l'empresa.
- 10). Si l'objectiu perseguit de CERO ACCIDENTS es compleix, i tots els objectius marcats s'aconsegueixen en la seva totalitat, el resultat obtingut per cada treballador pot arribar a ser de 2.100 punts.
- 11). L'aplicació del procediment disciplinari pot repercutir negativament en la puntuació individual obtinguda. En aquest sentit :
  - a) Les faltes lleus (incompliment d'alguna norma de seguretat, la no utilització d'EPI'S, falta d'ordre i neteja, no seguir el Pla d'emergència,..., que puguin originar un accident lleu) són penalitzades amb -100 punts.
  - b) Les faltes greus (no atendre les instruccions en matèria de seguretat, no utilització d'EPI'S, falta de ordre i neteja, incompliment de qualsevol procediment de treball segur..., que puguin originar un accident greu) són penalitzades amb -800 punts, i,
  - c) Només les faltes molt greus seran sancionades seguint el Procediment Disciplinari en vigor.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

12). Addicionalment, s'estableix un sistema de premis en espècie, que busca la implicació individual o col·lectiva en la recerca d'alternatives per la millora de la seguretat en els nostres Centres de treball. Una taula de valoració definirà com es valoren els suggeriments presentats.

13). El personal exterior que treballa amb nosaltres, també ha de jugar un paper pro-actiu en l'assoliment dels nostres objectius.- Es posarà en procés el procediment que faci possible que aquest personal rebi també una compensació per la seva col·laboració, encara que de la mateixa manera, una actitud negativa provada, implicarien sancions.

Transitòriament, i entenent que és un canvi fonamental, encara que exigible a curt termini, l'aplicació d'aquesta Prima de Seguretat, seguirà als següents terminis d'aplicació:

a) Durant l'any 2010, seguirà en vigor les primes de Seguretat existents en cada centre de treball. Si no es produeix cap accident durant 2010, i s'aconsegueix entrar en el Club de la Seguretat del Grup Lafarge, es gratificarà amb 300 euros a cada treballador al que és d'aplicació a aquest acord.

b) Durant l'any 2011, primer any d'aplicació de la nova Prima de Seguretat, es compararà el resultat obtingut per aquesta amb la que s'hagués obtingut amb els criteris anteriors i s'aplicarà en nòmina el que representi major valor econòmic.

c) Durant l'any 2012 i següents s'aplicarà en tota la seva extensió la nova Prima de Seguretat definitivament aprovada per ambdues parts, i fruit dels treballs portats a terme per la Comissió de seguiment del ABG.

#### 14. PRIMA DE SEGURETAT ANY 2010:

a) L'import d'aquesta retribució de SEGURETAT, serà, d'una part, de 253,65 euros fixes per persona per l'any 2010, que es farà efectiu a la nòmina de gener de 2010.

b) Es pagarà en el mes de gener de 2011, l'import que correspongui segons el següent barem en funció de l'índex de gravetat d'accidents de personal propi de l'any anterior:

<u>ÍNDEX DE GRAVETAT</u>	<u>IMPORT ANY 2010</u>
< 0,10	330,16 EUR
< 0,15	298,21 EUR
< 0,20	234,31 EUR
< 0,40	170,40 EUR
< 0,50	85,20 EUR
> 0,50	0,00 EUR

Si es dona el cas que l'índex fos intermedi, s'aplicarà la part proporcional.

c) Es pagarà en el mes de gener de 2011, l'import que correspongui segons el número d'accidents amb baixa de personal propi més exterior de l'any 2010.

Nº accidents: IMPORT ANY 2010:

0 accidents = 532,51 euros  
1 accident = 444,12 euros  
2 accidents = 355,72 euros  
3 accidents = 266,26 euros  
4 accidents = 0,00 euros

d) Aquesta prima s'incrementarà en els següents imports, en funció de la quantitat de mesos sense accidents amb baixa de cada any, de personal propi més exterior.

<u>Núm. de mesos sense accidents</u>	<u>IMPORT ANY 2010</u>
12	319,51 EUR
11	266,26 EUR
10	213,00 EUR
9	159,75 EUR
8	127,80 EUR



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Núm. de mesos sense accidents	IMPORT ANY 2010
7	106,50 EUR
6	85,20 EUR
5 o menys	0,00 EUR

Article 31º.- PRIMA MEDIOAMBIENTAL.

Pel 2010, s'estableix la quantitat de 2.150,00 euros en concepte de Prima Mediambiental, dels quals, 1.450,00 euros amb caràcter fix i 700,00 euros amb caràcter variable en funció del número d'incidents mediambientals que es donin durant l'any, i segons la següent taula:

Nº d'incidents	IMPORT ANUAL
0	700
1	630
2	504
3	353
4	212
5.	106
6	0,00

Aquestes quantitats es pagaran: 725,00 euros al juliol de 2010 i 1.425,00 euros al gener de 2011, en cas que no hagués cap incident mediambiental en el 2010.

A partir de l'any 2011, passen 1.200,00 euros (valor 2010), al sou, quedant establert per un import de 600,00 euros/any (valor 2010) que es pagarà al mes de juliol. Aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'article 32 d'aquest Conveni.

Art.32º.- REVISIÓ SALARIAL.

L'augment salarial serà del 0% anual per l'any 2010, del 1,5% per l'any 2011 i el 2,0% per l'any 2012.

Revisió salarial. No hi haurà revisió salarial pel 2010, e garanteix l'IPC real per l'any 2011 i 5 dècimes per damunt del IPC real pel l'any 2012. Per tant, en cas que l'IPC real dels anys 2011 i 2012 experimenti un increment superior al 1,5%, s'haurà de fer una revisió salarial (equivalent a l'excés sobre els esmentats percentatges) amb efectes a l'1 de gener de l'any de que es tracti, i servirà de nova base pel posterior augment anual pactat.

CAPÍTOL 5.- ACCIÓ SOCIAL I JUBILACIÓ.

Article 33º.- JUBILACIÓ.

Es regirà pel que disposa l'ACORD BASE GENERAL.

En els casos en què la jubilació als 60 anys d'edat sigui acordada entre l'interessat i l'empresa, la pensió total (suma de l'oficial més el complement Lafarge Cementos, SA estarà compresa entre el 90%, per a sous de jubilació fins a 32.324,79 euros, i el 80%, per a sous de 72.023,11 euros o més, segons s'indica a la taula adjunta (Annex núm. 5). Per els anys 2011 i 2012, aquests valors s'actualitzaran segons l'article 32º del present Conveni.

En aquells possibles casos en què l'empleat insisteixi a jubilar-se en contra del que indiqui Lafarge Cementos, SA, els percentatges totals per calcular la pensió seran del 80%.

En els casos en què Lafarge Cementos, SA, proposi la jubilació i l'empleat no l'accepti, els percentatges totals per calcular la pensió seran del 80%.

En qualsevol dels casos en què la suma de les pensions (oficial més complement Lafarge Cementos, SA sigui superior al 80% del seu sou de jubilació, els increments de la pensió reglamentària els absorbirà l'empresa. En aquest cas, s'assegura una quantitat equivalent a la diferència entre el 80% dels conceptes abans al·ludits i la quantitat que percebi de la Seguretat Social.

Es considera sou de jubilació la suma dels conceptes que actualment serveixen de base per determinar la pensió (sou base anual, més complement personal anual, més antiguitat anual, incloent-hi a més els conceptes que figuren en les

Dimecres, 27 d'abril de 2011

pagues extraordinàries i en la gratificació extraordinària de Nadal, denominada en l'article 34, apt.2, com a "Plus extra Nadal").

Tot el personal afectat pel present acord que compleixi els 60 anys en el 2007 podrà jubilar-se amb les condicions que s'especifiquen en la taula de l'annex 5.

Article 34º.- ACCIÓ SOCIAL.

A tots els efectes, s'assimila:

- a) adopció legal, com naixement de fill natural,
- b) unió de parelles legalment constituïdes, amb nupcialitat,
- c) celebracions, religioses o no, substitutives de la primera comunió, com Primera Comunió.

Per els conceptes dels punts 1 al 9 d'aquest article, es facilitaran els imports següents:

### 1. AJUDA ESCOLAR I D'ESTUDIS:

De 0/3 anys: 525,83 euros/any.

De 4/6 anys: 528,83 euros/any.

De 7-9 anys: 584,25 euros/any.

De 10-18 anys: 701,00 euros/any.

El primer tram de l'ajuda escolar podrà ser substituïda per una ajuda Guarderia, d'un import màxim anual (prorratejada el primer any des de la data de naixement) de 1.215,00 euros el 2010 i de 1.365,00 euros en 2011, prèvia justificació de la despesa incorreguda. Aquesta ajuda serà substituïda de la que correspon per edat, i acabarà el mes en que s'inicia l'ensenyament obligatori, mes en que el passarà a rebre la quantitat senyalada del segon tram d'edat. L'any 2012 aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en el Article 32 del present Conveni.

S'estableix una ajuda econòmica addicional per la compra de llibres i material escolar, menjadors escolars, períodes de vacances escolars i activitats extraescolars. Pel seu pagament hauran de portar els justificants de la despesa realitzada, i es subvencionarà com màxim la quantitat de 200 euros en 2010, 400 euros en 2011 i 500 euros en 2012 per fill.

Per majors de 18 anys fins a 21, que estiguin fent estudis formatius oficials, 701,00 euros/any (prèvia justificació d'estudis).

Estudis mitjans i superiors per treballadors:

100 % de matrícula (s'incrementarà a brut amb el tipus personalitzat del IRPF previst en l'any). En aquests casos, s'estipularà les carreres que puguin ser d'aplicació i que estiguin relacionades amb la activitat de l'empresa.

Estudis mitjans i superiors de fills de treballadors:

100% de la matrícula d'assignatures no repetides fins el curs en què l'alumne compleixi els 26 anys. veure NORMA AJUDA ESCOLAR fixada en els acords del ABG 2007-2009- (les quantitats resultants s'incrementaran a brut amb el tipus personalitzat d'IRPF previst en l'any).

Un cop que el "Pla de Bolònia" estigui casi al final del seu període d'adaptació, i per aclarir els dubtes que es poguessin crear a l'hora d'aplicar aquesta ajuda, es transcriuen textualment alguns articles del Real Decret 1393/2007 de 30 octubre que regula la Llei Orgànica d'Ensenyaments Universitaris. Seguint el seu desenvolupament, la ajuda pels estudis superiors de la que parla en aquest apartat es refereix exclusivament als Ensenyaments de Grau i Màster que es descriuen a baix:

La Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, fixa les bases precises per realitzar una profunda modernització de la Universitat Espanyola. Així, entre altres importants novetats, el nou Títol VI de la Llei estableix una nova estructuració dels ensenyaments i títols universitaris oficials que permet re-orientar, amb el degut suport normatiu, el procés anteriorment citat de convergència dels nostres ensenyaments universitaris amb els principis provinents de la construcció del Espai Europeu d'Educació Superior.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

El present real decret, seguint els principis fixats per la citada Llei, profunditza en la concepció i expressió de l'autonomia universitària de manera que en el successiu seran les pròpies universitats les que crearan i proposaran, d'acord amb les regles establertes, els ensenyaments i títols que hagin d'impartir i expedir, sense subjecció a l'existència d'un catàleg previ establert pel Govern, com fins ara era obligatori.

Així mateix, aquest real Decret estableix directrius, condicions i el procediment de verificació i acreditació, que hauran de superar els plans d'estudis conduents a l'obtenció de títols, prèviament a la seva inclusió al Registre de Universitats, Centres i Títols (RUCT).

En l'àmbit temporal, les universitats establiran el seu propi calendari d'adaptació atenent-se al que s'estableix en el present real decret que reculli a la vegada els compromisos adquirits pel Govern Espanyol en la declaració de Bolònia, en virtut dels quals durant l'any 2010 tots els ensenyaments hauran d'estar adaptats a la nova estructura.

Estructura dels ensenyaments universitaris oficials.

Els ensenyaments universitaris conduents a l'obtenció de títols de caràcter oficial i vàlids en tot el territori nacional s'estructuraran en tres cicles, denominats respectivament Grau, Màster i Doctorat, d'acord amb l'establert en l'article 37 de la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'Universitats, en la seva redacció donada per la Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la que es modifica l'anterior i en aquest real decret.

Ensenyament de Grau.

1. Els ensenyaments de Grau tenen com a finalitat l'obtenció per part de l'estudiant d'una formació general en una o varies disciplines, orientada a la preparació per a l'exercici d'activitats de caràcter professional.

2 La superació dels ensenyaments previstos en l'apartat anterior donarà dret a l'obtenció del títol de Graduat o Graduada.

Ensenyament de Màster.

1. Els ensenyaments de Màster tenen com a finalitat l'adquisició per l'estudiant d'una formació avançada, de caràcter especialitzat o multidisciplinari, orientada a la especialització acadèmica o professional, o bé a promoure la iniciació en tasques investigadores.

2. La superació dels ensenyaments previstos en l'apartat anterior donarà dret a l'obtenció del títol de Màster Universitari.

Es considera com estudis mitjans i superiors l'Accés a la Universitat.

Per a empleats s'estipularan les carreres que es puguin aplicar i estiguin relacionades amb l'activitat de l'empresa.

2. LOTE DE NADAL I JOGUINES:

Tot el personal percebrà 566,45 euros, com a "Plus extra de Nadal". pensionable. S'abonarà en la nòmina del mes de novembre.

Els jubilats continuaran com fins ara.

3. AJUDA ÀPAT:

Un mínim de 8,75 euros/dia per a tot el personal que treballa en jornada partida. D'ara endavant també serà aplicable a persones en aquestes circumstàncies si aquestes són originades per necessitats de l'empresa.

4. ÀPAT DE GERMANOR:

S'efectuarà, a càrrec de l'empresa, per a actius i jubilats amb acompanyant.

5. PREMIS DIVERSOS:

Naixement: 500,00 euros per nadó.

Primera comunió: 77,29 euros per nen/a.

Casament: 169,12 euros.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Pels anys 2011 i 2012, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en el article 32.

### 6. PREU DEL CIMENT A PRODUCTORS:

S'estipula un 50% més baix que el preu tarifat al centre, per a ús propi, i fins un màxim de 100 Tn/Any.

### 7. PRÉSTECES SENSE INTERÈS:

S'estableix un fons global anual de 77.755,94 euros.

Aquest fons serà administrat per la Comissió d'Acció Social i el supervisarà el Comitè.

Aquests préstecs els concedirà l'empresa prèvia autorització de la Comissió d'Acció Social, que es concediran amb prèvia justificació de la sol·licitud.

S'estableixen dos tipus de préstecs:

- a) Per Vivenda, d'un màxim de 12.000 Euros, amb termini d'amortització de 4 anys.
- b) Per Varis, d'un màxim de 6.000 Euros, amb termini d'amortització de 2 anys.

### 8. AJUT A DISMINUÏTS FÍSICS, SENSORIALS I PSÍQUICS:

Les condicions generals seran les establertes a la Normativa creada a aquest efecte, de data 15 de març de 2007.

### 9. ABSENTISME:

A la fi de l'any 2010 es concediran 1.632,71 euros per cada 0,1% que s'hagi abaixat el percentatge del 2,5% corresponent a absentisme per malaltia i accident de tot el personal. En els anys 2011 i 2012 s'aplicaran els increments previstos a l'article 32º. No computaran pel càlcul del percentatge indicat els períodes de baixa d'un mateix treballador durant 90 ó més dies consecutius. Les baixes per períodes inferiors a 90 dies és computaran com absentisme a aquest efecte en tots els casos. La quantitat que resulti es traspasarà al compte del Comitè d'Empresa.

### 10. SOCIETAT MÈDICA:

Els treballadors que ho desitgin i que la societat mèdica als hi accepti, es podran adherir a la pòlissa col·lectiva que l'empresa té concertada amb Sanitas. La pòlissa donarà cobertura a l'empleat, al seu cònjuge i als fills solters menors de 25 anys que convisquin amb els pares. L'import de la prima serà de un 70% a càrrec de l'empresa i el 30% a càrrec de l'interessat.

Excepcionalment, si algun empleat pertany a un altre societat metge, l'empresa li pagarà amb la nòmina el 70% de l'import de la prima de l'esmentada societat, essent el màxim d'aquest import el 70% del cost de la prima bàsica de Sanitas, i amb les mateixes limitacions exposades en el paràgraf anterior. L'interessat haurà d'aportar, mensualment, el rebut justificatiu del pagament de la prima corresponent.

### 11. APORTACIÓ MÍNIMA AL FONS DE PENSIONS:

serà, pel personal que li resulti d'aplicació el ABJ el 2010 de 866,35 euros; el 2011 de 879,35 euros i el 2012 de 896,93 euros. Per la resta del personal, les aportacions mínimes seran 1.200,00 euros el 2010; 1.218,00 euros el 2011 i 1.242,36 euros el 2012.

### Article 35º.- ASSEGURANÇA DE VIDA.

Els capitals assegurats per la pòlissa col·lectiva seran els següents:

- Mort natural: 18.000,00 euros.
- Mort per accident: 36.000,00 euros.
- Incapacitat per a la professió habitual: 18.000,00 euros.
- Incapacitat absoluta i permanent: 18.000,00 euros.
- Mort per accident de circulació: 54.000,00 euros.

De l'import de les primes de l'assegurança, l'empresa Lafarge Cementos, SA, n'abonarà el 100%.

Dimecres, 27 d'abril de 2011

Aquesta cobertura serà vigent fins a la data de jubilació definitiva, tret dels casos de baixes voluntàries.

Article 36º.- COMPLEMENT VOLUNTARI EN CAS DE MALALTIA.

Es complementa el que es percep a través de la Seguretat Social de forma que es garanteix el cobrament del 100% de totes les percepcions.

Article 37º.- REVISIÓ MEDICA.- D'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995), els facultatius de vigilància de la salut, juntament amb els altres tècnics de prevenció de riscos del Servei de Prevenció de l'Empresa i dels delegats de prevenció, fixaran els períodes en que determinades persones, en funció dels riscos inherents als llocs de treball que ocupen, segons l'avaluació de riscos efectuada, s'hauran de sotmetre a determinades proves metges de les quals són de caràcter obligatori i per les que s'establiran els corresponents protocols mèdics.

CAPÍTOL 6.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 38º.- GRUPS PROFESSIONALS.

Tots els treballadors estan recollits en Grups professionals, prenent com a base les directrius i recomanacions de l'Acord de Buits del Sector Ciment.

S'estableix el salari mínim de contractació per cada Grup Professional perquè serveixi de guia a tot el personal de nou ingressats.

Els canvis de categoria i de funcions de l'actual plantilla es regiran per la legislació, pel nostre conveni i també podran pactar-se de mutu acord.

Les quantitats de contractació fixades es revisaran amb la pujada del ABG.

Els salaris fixats estan compostos pel salari base més el complement personal brut.

La taula de classificació de grups professionals i de salaris mínims, actualitzada a l'any 2007, es la que apareix a l'annex núm. 6.

Article 39ª.- COMISSIÓ PARITÀRIA. Per interpretar les clàusules d'aquest Conveni, es constitueix una Comissió Paritària integrada pels senyors/es següents:

Sra. Concepción Jiménez Cruz  
Sr. Antonio Ramírez Bofill  
Sr. Inocencio López Zarza  
Sr. Vicente Pedro Salva  
Sr. Luis Sánchez Bolibar  
Sr. Carlos Salar Cortés

Corresponen 3 membres a cada representació.

Article 40º.- DISPOSICIÓ FINAL. Queda anul·lat i sense efecte tot el que s'ha pactat anteriorment que contradigui, totalment o parcialment, el que es pacta en aquest Conveni col·lectiu, encara que això estigui escrit en el Reglament de règim interior o en convenis col·lectius anteriors.

ANY 2010 TABLAS SALARIALS (Euros). Annex nº 1

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 0%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.059,52		721,39	36.198,86
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	21.799,73		721,39	35.939,08
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.459,82		721,39	33.599,17
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.501,17		721,39	32.640,52
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.162,22		721,39	32.301,56
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.423,43		721,39	31.562,78
Operador B1	8	13.417,96	16.611,12		721,39	30.750,47

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 0%	BENEFICIS	TOTAL
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.822,31		721,39	29.961,66
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.822,31		721,39	29.961,66
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.233,74		721,39	29.373,09
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.803,53		721,39	28.942,88
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.652,21		721,39	28.791,56
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.091,86		721,39	28.231,21
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	13.646,12		721,39	27.785,47
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.139,94		721,39	27.279,29
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.420,57		721,39	21.559,92

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 5%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.134,54	670,90	757,46	36.980,87
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	21.874,79	670,90	757,46	36.721,12
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.534,88	670,90	757,46	34.381,21
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.694,27	670,90	757,46	33.540,60
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.162,23	670,90	757,46	33.008,55
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.498,49	670,90	757,46	32.344,82
Operador B1	8	13.417,96	16.682,66	670,90	757,46	31.528,99
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.822,32	670,90	757,46	30.668,64
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.822,32	670,90	757,46	30.668,64
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.304,09	670,90	757,46	30.150,42
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.803,53	670,90	757,46	29.649,86
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.719,60	670,90	757,46	29.565,93
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.158,04	670,90	757,46	29.004,37
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	13.712,32	670,90	757,46	28.558,65
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.206,12	670,90	757,46	28.052,44
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.565,48	670,90	757,46	22.411,80

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 10%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.193,50	1.341,80	793,49	37.746,75
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	21.933,87	1.341,80	793,49	37.487,12
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.593,96	1.341,80	793,49	35.147,21
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.694,28	1.341,80	793,49	34.247,53
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.176,89	1.341,80	793,49	33.730,14
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.557,58	1.341,80	793,49	33.110,83
Operador B1	8	13.417,96	16.753,57	1.341,80	793,49	32.306,82
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.836,98	1.341,80	793,49	31.390,23
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.836,98	1.341,80	793,49	31.390,23
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.373,21	1.341,80	793,49	30.926,46
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.817,09	1.341,80	793,49	30.370,34
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.785,79	1.341,80	793,49	30.339,04
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.224,23	1.341,80	793,49	29.777,48
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	13.778,51	1.341,80	793,49	29.331,76
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.272,91	1.341,80	793,49	28.826,16
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.565,48	1.341,80	793,49	23.118,73

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 17%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.298,25	2.281,05	844,03	38.841,29
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.038,50	2.281,05	844,03	38.581,54
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.698,59	2.281,05	844,03	36.241,63
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.733,45	2.281,05	844,03	35.276,49
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.273,22	2.281,05	844,03	34.816,26
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.662,19	2.281,05	844,03	34.205,24
Operador B1	8	13.417,96	16.853,48	2.281,05	844,03	33.396,53
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	15.933,31	2.281,05	844,03	32.476,35

CVE-Núm. de registre: 062011001932

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 17%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª	8	13.417,96	15.933,31	2.281,05	844,03	32.476,35
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.603,44	2.281,05	844,03	32.146,49
Oficial 2ª	9	13.417,96	14.911,68	2.281,05	844,03	31.454,72
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.880,37	2.281,05	844,03	31.423,41
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.317,03	2.281,05	844,03	30.860,07
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	13.871,33	2.281,05	844,03	30.414,37
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.365,12	2.281,05	844,03	29.908,17
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.598,46	2.281,05	844,03	24.141,51

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 24%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.402,87	3.220,31	894,50	39.935,65
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.143,13	3.220,31	894,50	39.675,90
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.803,22	3.220,31	894,50	37.335,99
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	18.830,35	3.220,31	894,50	36.363,13
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.370,74	3.220,31	894,50	35.903,52
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.766,82	3.220,31	894,50	35.299,60
Operador B1	8	13.417,96	16.950,39	3.220,31	894,50	34.483,17
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.030,84	3.220,31	894,50	33.563,61
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.030,84	3.220,31	894,50	33.563,61
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.603,44	3.220,31	894,50	33.136,22
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.005,06	3.220,31	894,50	32.537,84
Especialista 2ª	9	13.417,96	14.973,73	3.220,31	894,50	32.506,51
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.409,80	3.220,31	894,50	31.942,58
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	13.964,10	3.220,31	894,50	31.496,88
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.457,91	3.220,31	894,50	30.990,69
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.672,35	3.220,31	894,50	25.205,12

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 31%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.507,49	4.159,56	945,01	41.030,02
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.247,75	4.159,56	945,01	40.770,28
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	19.907,84	4.159,56	945,01	38.430,37
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.068,07	4.159,56	945,01	37.590,60
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.612,54	4.159,56	945,01	37.135,06
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	17.871,45	4.159,56	945,01	36.393,98
Operador B1	8	13.417,96	17.196,01	4.159,56	945,01	35.718,54
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.272,63	4.159,56	945,01	34.795,16
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.272,63	4.159,56	945,01	34.795,16
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.806,94	4.159,56	945,01	34.329,47
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.207,56	4.159,56	945,01	33.730,09
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.207,56	4.159,56	945,01	33.730,09
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.503,20	4.159,56	945,01	33.025,73
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	14.057,50	4.159,56	945,01	32.580,03
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.550,72	4.159,56	945,01	32.073,25
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.745,05	4.159,56	945,01	26.267,58

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 38%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.768,19	5.098,83	995,51	42.280,49
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.508,44	5.098,83	995,51	42.020,74
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	20.168,53	5.098,83	995,51	39.680,84
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.168,91	5.098,83	995,51	38.681,22
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.612,54	5.098,83	995,51	38.124,84
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	18.132,14	5.098,83	995,51	37.644,44
Operador B1	8	13.417,96	17.291,50	5.098,83	995,51	36.803,80
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.272,63	5.098,83	995,51	35.784,93
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.272,63	5.098,83	995,51	35.784,93

CVE-Núm. de registre: 062011001932

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 38%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.806,94	5.098,83	995,51	35.319,24
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.207,56	5.098,83	995,51	34.719,86
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.207,56	5.098,83	995,51	34.719,86
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.595,39	5.098,83	995,51	34.107,70
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	14.149,68	5.098,83	995,51	33.661,99
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.643,50	5.098,83	995,51	33.155,81
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.818,93	5.098,83	995,51	27.331,24

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 45%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.877,34	6.038,09	1.046,01	43.379,39
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.617,59	6.038,09	1.046,01	43.119,65
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	20.277,68	6.038,09	1.046,01	40.779,74
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.269,15	6.038,09	1.046,01	39.771,21
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.662,72	6.038,09	1.046,01	39.164,77
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	18.241,29	6.038,09	1.046,01	38.743,35
Operador B1	8	13.417,96	17.400,69	6.038,09	1.046,01	37.902,75
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.322,81	6.038,09	1.046,01	36.824,87
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.322,81	6.038,09	1.046,01	36.824,87
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.859,65	6.038,09	1.046,01	36.361,71
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.286,98	6.038,09	1.046,01	35.789,04
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.255,65	6.038,09	1.046,01	35.757,71
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.688,19	6.038,09	1.046,01	35.190,25
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	14.242,49	6.038,09	1.046,01	34.744,55
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.735,71	6.038,09	1.046,01	34.237,76
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.892,21	6.038,09	1.046,01	28.394,26

CATEGORIES	NIVELL	SOU BASE	COMPLEM. PERSONAL	ANTIGUITAT 50%	BENEFICIS	TOTAL
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	13.417,96	22.955,08	6.708,98	1.080,10	44.162,12
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	13.417,96	22.695,33	6.708,98	1.080,10	43.902,38
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	13.417,96	20.355,42	6.708,98	1.080,10	41.562,47
Oficial 1ª Ensac.	8	13.417,96	19.340,37	6.708,98	1.080,10	40.547,42
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	13.417,96	18.889,02	6.708,98	1.080,10	40.096,06
Oficial 1ª A Esp.	8	13.417,96	18.319,02	6.708,98	1.080,10	39.526,07
Operador B1	8	13.417,96	17.400,68	6.708,98	1.080,10	38.607,73
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	13.417,96	16.549,11	6.708,98	1.080,10	37.756,15
Oficial 1ª	8	13.417,96	16.549,11	6.708,98	1.080,10	37.756,15
Oficial 2ª A	8	13.417,96	15.928,79	6.708,98	1.080,10	37.135,83
Oficial 2ª	9	13.417,96	15.354,36	6.708,98	1.080,10	36.561,41
Especialista 2ª	9	13.417,96	15.323,07	6.708,98	1.080,10	36.530,11
Oficial 3ª	10	13.417,96	14.754,39	6.708,98	1.080,10	35.961,44
Ajudant Espec. A	12	13.417,96	14.309,28	6.708,98	1.080,10	35.516,33
Ajudant Espec. B	12	13.417,96	13.802,50	6.708,98	1.080,10	35.009,54
Ajudant Espec. C	12	13.417,96	7.944,81	6.708,98	1.080,10	29.151,86

ANY 2010 TABLA HORES EXTRA. TIPUS A (Euros). Annex nº 2

### ANTIGUITAT

CATEGORIES	NIVELL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	36,4908	37,2791	38,0512	39,1545	40,2577	41,3609	42,6215	43,7292	44,5183
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	36,2289	37,0173	37,7894	38,8927	39,9959	41,0991	42,3596	43,4674	44,2564
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	33,8701	34,6585	35,4307	36,5339	37,6371	38,7403	40,0008	41,1086	41,8976
Oficial 1ª Ensac.	8	32,9037	33,8111	34,5237	35,5610	36,6564	37,8937	38,9932	40,0919	40,8744
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	32,5621	33,2748	34,0022	35,0970	36,1931	37,4345	38,4323	39,4806	40,4194
Oficial 1ª A Esp.	8	31,8173	32,6057	33,3778	34,4811	35,5843	36,6875	37,9480	39,0558	39,8448
Operador B1	8	30,9985	31,7833	32,5674	33,6659	34,7613	36,0066	37,1006	38,2084	38,9191
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	30,2033	30,9160	31,6434	32,7383	33,8343	35,0758	36,0735	37,1218	38,0606

CVE-Núm. de registre: 062011001932



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORIES	NIVELL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª	8	30,2033	30,9160	31,6434	32,7383	33,8343	35,0758	36,0735	37,1218	38,0606
Oficial 2ª A	8	29,6100	30,3936	31,1759	32,4057	33,4034	34,6063	35,6041	36,6549	37,4353
Oficial 2ª	9	29,1763	29,8890	30,6153	31,7084	32,8002	34,0021	34,9999	36,0777	36,8563
Especialista 2ª	9	29,0237	29,8044	30,5837	31,6768	32,7687	34,0021	34,9999	36,0461	36,8247
Oficial 3ª	10	28,4589	29,2383	30,0176	31,1089	32,2002	33,2921	34,3828	35,4740	36,2514
Ajudant Espec. A	12	28,0096	28,7890	29,5683	30,6597	31,7509	32,8428	33,9335	35,0247	35,8028
Ajudant Espec. B	12	27,4993	28,2787	29,0586	30,1494	31,2406	32,3319	33,4232	34,5139	35,2919
Ajudant Espec. C	12	21,7338	22,5925	23,3052	24,3362	25,4084	26,4794	27,5516	28,6232	29,3870

CATEGORIES	NIVELL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	38,8284	39,6167	40,3888	41,4921	42,5953	43,6985	44,9591	46,0668	46,8559
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	38,5665	39,3549	40,1270	41,2303	42,3335	43,4367	44,6972	45,8050	46,5940
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	36,2077	36,9961	37,7683	38,8715	39,9747	41,0779	42,3384	43,4462	44,2352
Oficial 1ª Ensac.	8	35,2413	36,1487	36,8613	37,8986	38,9940	40,2313	41,3308	42,4295	43,2120
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	34,8997	35,6124	36,3398	37,4346	38,5307	39,7721	40,7699	41,8182	42,7570
Oficial 1ª A Esp.	8	34,1549	34,9433	35,7154	36,8187	37,9219	39,0251	40,2856	41,3934	42,1824
Operador B1	8	33,3361	34,1209	34,9050	36,0035	37,0989	38,3442	39,4382	40,5460	41,2567
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	32,5409	33,2536	33,9810	35,0759	36,1719	37,4134	38,4111	39,4594	40,3982
Oficial 1ª	8	32,5409	33,2536	33,9810	35,0759	36,1719	37,4134	38,4111	39,4594	40,3982
Oficial 2ª A	8	31,9476	32,7312	33,5135	34,7433	35,7410	36,9439	37,9417	38,9925	39,7729
Oficial 2ª	9	31,5139	32,2266	32,9529	34,0460	35,1378	36,3397	37,3375	38,4153	39,1939
Especialista 2ª	9	31,3613	32,1420	32,9213	34,0144	35,1063	36,3397	37,3375	38,3837	39,1623
Oficial 3ª	10	30,7965	31,5759	32,3552	33,4465	34,5378	35,6297	36,7204	37,8116	38,5890
Ajudant Espec. A	12	30,3472	31,1266	31,9059	32,9973	34,0885	35,1804	36,2711	37,3623	38,1404
Ajudant Espec. B	12	29,8369	30,6163	31,3962	32,4870	33,5782	34,6695	35,7608	36,8515	37,6295
Ajudant Espec. C	12	24,0714	24,9301	25,6428	26,6738	27,7460	28,8170	29,8892	30,9608	31,7246

ANY 2010 TABLA MENOR DESCANS (Euros). Annex nº 3

ANTIGUITAT

CATEGORIES	NIVELL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Oficial 1ª Ensac.	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Oficial 1ª A Esp.	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Operador B1	8	7,3304	7,3924	7,6135	7,6755	7,9675	8,1179	8,4099	8,4720	8,6930
Ajud.Oper.Sala 2ª	8	7,0740	7,1712	7,3924	7,4898	7,6755	7,8968	8,1179	8,2772	8,4365
Oficial 1ª	8	7,0740	7,1712	7,3924	7,4898	7,6755	7,8968	8,1179	8,2772	8,4365
Oficial 2ª A	8	6,8880	7,0740	7,1712	7,4278	7,4898	7,8082	7,9675	8,1536	8,2772
Oficial 2ª	9	6,7553	6,8880	7,0473	7,2332	7,4278	7,6489	7,8082	7,9675	8,1179
Especialista 2ª	9	6,7553	6,8880	7,0473	7,2332	7,4278	7,6489	7,8082	7,9675	8,1179
Oficial 3ª	10	6,6404	6,7553	6,8880	7,0740	7,2419	7,4278	7,6401	7,8082	7,9675
Ajudant Espec. A	12	6,5076	6,6935	6,7643	6,9765	7,2067	7,3924	7,6135	7,6755	7,9055
Ajudant Espec. B	12	6,5076	6,6935	6,7643	6,9501	7,2067	7,3304	7,4278	7,6755	7,8347
Ajudant Espec. C	12	5,1717	5,2690	5,3308	5,5255	5,7111	5,7732	5,9059	6,1270	6,2157

ANY 2010 TABLA COMPENSACIÓ DESCANSOS JORNADA CONTÍNUA (Euros). Annex nº 4

ANTIGUITAT

CATEGORIES	NIVELL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1ª A Esp. Ped.Garraf	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ajud.Oper.Sala 1ª (a)	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ajud.Oper.Sala 1ª	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 1ª Ensac.	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Ajud.Oper.Sala 2ª(a)	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 1ª A Esp.	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Operador B1	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872

CVE-Núm. de registre: 062011001932

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORIES	NIVELL	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Ajud. Oper. Sala 2 <sup>a</sup>	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 1 <sup>a</sup>	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 2 <sup>a</sup> A	8	2,9103	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5685	3,7754	3,8038	3,8872
Oficial 2 <sup>a</sup>	9	2,7032	2,8727	2,9290	3,0984	3,1830	3,3711	3,5402	3,6719	3,7754
Especialista 2 <sup>a</sup>	9	2,7032	2,8727	2,9290	3,0984	3,1830	3,3711	3,5402	3,6719	3,7754
Oficial 3 <sup>a</sup>	10	2,5905	2,6376	2,8257	2,9290	3,0606	3,1454	3,2864	3,4556	3,5498
Ajudant Espec. A	12	2,5717	2,6095	2,7788	2,8914	3,0419	3,0984	3,2677	3,4181	3,4840
Ajudant Espec. B	12	2,4682	2,5717	2,6095	2,7788	2,8914	3,0606	3,1454	3,3522	3,4181
Ajudant Espec. C	12	1,9512	2,0170	2,0452	2,2144	2,3366	2,4023	2,5058	2,6376	2,6940

### ANNEX N° 5. TAULA DE PERCENTATGES DE JUBILACIÓ SEGONS SOU

SOU 2010	JUBILACIÓ
32.324,79	90.00 %
33.358,79	89.80 %
34.435,14	89.60 %
35.494,56	89.40 %
36.545,49	89.20 %
37.604,91	89.00 %
38.647,37	88.80 %
39.723,74	88.60 %
40.791,62	88.40 %
41.825,60	88.20 %
42.893,50	88.00 %
43.944,43	87.80 %
45.003,83	87.60 %
46.063,25	87.40 %
47.114,19	87.20 %
48.173,61	87.00 %
49.224,54	86.80 %
50.300,92	86.60 %
51.343,37	86.40 %
52.411,26	86.20 %
53.453,72	86.00 %
54.521,62	85.80 %
55.572,55	85.60 %
56.631,95	85.40 %
57.674,41	85.20 %
58.733,84	85.00 %
59.784,76	84.80 %
60.835,70	84.60 %
61.895,11	84.40 %
62.971,49	84.20 %
64.005,47	84.00 %
66.649,76	83.00 %
69.302,53	82.00 %
72.023,11	81.00 %
74.582,63	80.00 %

### SALARIS MÍNIMS I DE REFERÈNCIA NÒMINA 1. Annex n° 6

CATEGORIA / LLOC DE TREBALL	SALARI MÍNIM CONTRACTACIÓ	NIVELL	SALARI REFERÈNCIA 2010
Cap de Logística i Distribució	26.065,88 EUR	2	34.853,76 EUR
Cap de Servei Administratiu	26.065,88 EUR	2	32.446,08 EUR
Oficial Administratiu 1 <sup>a</sup>	23.622,21 EUR	3	28.660,70 EUR
Oficial Administratiu 2 <sup>a</sup>	23.622,21 EUR	3	27.038,40 EUR
Auxiliar Administratiu	18.000,00 EUR	3	18.500,00 EUR
Operador de Sala	23.622,10 EUR	3	33.527,62 EUR
Ajudant Operador de Sala	23.622,10 EUR	3	28.500,00 EUR
Tècnic de Sala	23.622,10 EUR	3	28.500,00 EUR

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 27 d'abril de 2011

CATEGORIA / LLOC DE TREBALL	SALARI MÍNIM CONTRACTACIÓ	NIVELL	SALARI REFERÈNCIA 2010
Operador de Sala 2ª	23.622,10 EUR	3	30.823,78 EUR
Tècnic de Procés	26.065,88 EUR	2	38.853,76 EUR
Tècnic de Medi Ambient	26.065,88 EUR	2	34.609,15 EUR
Encarregat Pedreres	26.065,88 EUR	2	34.609,15 EUR
Encarregat Brigada	26.065,88 EUR	2	34.609,15 EUR
Encarregat Torn	26.065,88 EUR	2	37.853,76 EUR
Cap d'Àrea	26.065,88 EUR	2	37.853,76 EUR
Tècnic de Sistemes	26.065,88 EUR	2	37.853,76 EUR
Cap Reparacions Mecànic	26.065,88 EUR	2	37.853,76 EUR
Cap Reparacions Elèctric	26.065,88 EUR	2	37.853,76 EUR
Preparador Mecànic	26.065,88 EUR	2	35.690,69 EUR
Preparador Elèctric	26.065,88 EUR	2	35.690,69 EUR
Encarregat Laboratori	26.065,88 EUR	2	34.609,15 EUR
Tècnic Laboratori	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR
Analista físic-químic	23.622,21 EUR	3	29.201,47 EUR
Delineant Projectista	26.065,88 EUR	2	32.446,08 EUR
Control Crèdit i Clients	26.065,88 EUR	2	28.660,70 EUR
Venedors	26.065,88 EUR	2	32.446,08 EUR
Visitador Mecànic	23.622,21 EUR	3	35.690,69 EUR
Visitador Elèctric	23.622,21 EUR	3	35.690,69 EUR
Tècnic de Noves Instal·lacions	23.622,21 EUR	3	35.690,69 EUR
Cap d'Equip Mecànic	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR
Cap d'Equip Elèctric	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR
Encarregat de Greixatge	23.622,21 EUR	3	28.660,70 EUR
Tècnic de Serveis Auxiliars	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR
Encarregat d'Expedició	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR
Tècnic Àrea	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR
Tècnic Seguretat	23.622,21 EUR	3	29.201,47 EUR
Cap/Encarregat Magatzem	23.622,21 EUR	3	28.119,94 EUR
Secretària	23.622,21 EUR	3	30.283,01 EUR

Barcelona, 25 de febrer de 2011

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé