

Dijous, 14 de maig de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'11 de març de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SA (centre de treball de Montcada i Reixac) per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 08000171011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SA (centre de treball de Montcada i Reixac) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 d'octubre de 2014, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SA (centre de treball de Montcada i Reixac) per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 08000171011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA LAFARGE CEMENTOS, SA (CENTRE DE TREBALL DE MONTCADA I REIXAC) PER ALS ANYS 2013-2014.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit territorial.

Les disposicions del present Conveni col·lectiu obliguen a l'empresa Lafarge Cementos, SAU, en el seu centre de Montcada, quedant al marge la resta de fàbriques i dependències que pugui posseir la Companyia.

Article 2. Àmbit funcional.

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

Article 3. Àmbit personal.

El present Conveni obliga a la totalitat del personal que treballi a l'empresa, afectant a tothom que ingressi durant la vigència del mateix.

El personal no inclòs en les categories del present Conveni es regirà pel Contracte que particularment celebrin amb l'empresa, pel que respecta a les seves percepcions salarials fixes i per a la resta de conceptes del present Conveni, garantint-li, como mínim, les millores salarials que s'obtinguin en el Conveni.

Article 4. Vigència i durada.

El present Conveni entrarà en vigor al dia següent de la seva firma per la Comissió Negociadora, tenint una durada fins al 31 de desembre de 2014. Les condicions econòmiques tindran efecte des del 1r de gener de 2013, excepte aquelles en les que expressament es fixi una altra data.

El present Conveni es prorrogarà per anys successius, llevat que sigui denunciat per una de les parts un mes abans de la seva finalització.

Dijous, 14 de maig de 2015

No obstant això, i per evitar el buit normatiu que en un altre cas es produiria, una vegada acabada la seva vigència inicial, o la de qualsevol de les seves pròrrogues, continuarà regint, en la seva totalitat, tant en el seu contingut normatiu, com en l'obligacional fins que sigui substituït per un altre.

Article 5. Compensació i absorció.

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

Les disposicions legals o convencionals que es dictin en el futur, 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 6. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment en còmputos anuals.

En el cas que la jurisdicció laboral decretés la nul·litat d'algun dels pactes del Conveni, aquest quedarà sense eficàcia, havent-se de reconsiderar en la seva totalitat.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 7. Organització del treball.

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 de necessitat d'establir contractes eventuals de personal, es realitzaran amb la participació dels comitès de centre en la determinació de les condicions econòmiques i laborals, segons l'Acord Base General.

Pel que fa a la subcontractació i serveis exteriors, s'estableix la participació del Comitè segons estipuli la Llei, ressaltant la importància d'aquesta participació sobre el control dels temes de Seguretat i Salut Laboral.

C) El personal accepta la mobilitat i polivalència, sempre que sigui dins del propi centre de treball al qual estan adscrits i es respecti el nivell bàsic de la seva professionalitat, acoblant-se segons necessitats de la fàbrica i regint-se en el nou lloc de treball pels horaris i primes del nou lloc. La direcció de fàbrica haurà d'informar prèviament el Comitè d'empresa dels canvis de llocs de treball que es realitzin per aplicació d'aquest article.

CAPÍTOL III. JORNADA I HORARIS.

Article 8. Jornada i horaris.

Segons l'ABG, la jornada anual per a cadascun dels dos anys de vigència del Conveni serà de 1.736 hores.

Per al personal afectat per aquest Conveni sobre la base del calendari establert per la Generalitat de Catalunya i 25 dies laborables de vacances, s'obtenen per al 2013, 217 dies laborables, que donen lloc a 1.736 hores i per a l'any 2014, amb l'objecte d'aconseguir 217 dies laborables/any, s'ajustarà a allò que el calendari de la Generalitat de Catalunya estableixi per a aquest any.

Per al personal que treballa en jornada continuada de 8 hores la distribució anual per a l'any 2013 serà:

Dies de treball: 217 dies.

Descans setmanal: 52 dies.

Festa Llei (descans compensatori): 51 dies.

Vacances: 25 dies.

Festes laborables: 14 dies.

Per ajustament de jornada anual pactada: 6 dies.

Dijous, 14 de maig de 2015

El personal de fabricació que va a torn rotatiu tindrà tres festes Llei en compensació del temps emprat en el relleu, que s'estima en un temps mitjà de 5 minuts per dia.

Els horaris de servei de les diferents seccions, llevat que hi hagi acord amb els components de la secció o que l'empresa sol·liciti modificació, serà el següent:

- De 6.00 a 14.00 hores o de 14.00 a 22.00 hores: Garraf, Ensacadora, Bàscula, Magatzem i Taller de Conservació.
- De 6.00 a 14.00 hores o de 14.00 a 22.00 hores o de 22.00 a 6.00 hores: Brigada, Vigilants i Fabricació.

Per complir amb la jornada anual pactada, les persones que treballen a torns de 8 hores contínues dia gaudiran l'any 2014 de sis dies addicionals de festa, per ajust de la jornada anual pactada.

Empleats amb torn central partit:

L'any 2013, des de l'1 de gener fins al 31 de maig i del 1 d'octubre al 31 de desembre, de dilluns a dijous, de 8.00 a 13.00 h. i de 14.00 a 17.30 hores, essent l'horari dels divendres de 7.00 a 14.00 h.

De 1r de juny a 30 de setembre, jornada intensiva de 7.00 a 14.00 hores.

Per complir amb la jornada anual pactada, les persones que treballen a torn central partit, gaudiran l'any 2013 de tres dies addicionals de festa, dedicant els altres tres dies a ajust de les hores pactades per al 2013.

L'any 2014 i un cop fixat el calendari laboral, el 50% dels dies addicionals, amb un mínim de dos, es dedicaran a compensar la jornada continuada.

Article 9. Treball diumenges i festius.

D'acord amb les disposicions vigents, treballaran normalment els diumenges i festius el personal que estigui a torn rotatiu (21 torns).

També treballaran normalment en diumenges i festius el personal a Pedrerres, quan sigui necessari per assegurar el treball continu a què es veu forçada aquesta indústria per la peculiar activitat a què es dedica.

Totes les excepcions anteriors, conforme al criteri global, hauran de mantenir sempre amb la màxima restricció que obliguin a ocupar-hi el personal estrictament indispensable durant el mínim d'hores que sigui possible.

Article 10. Relleus.

El relleu dels torns s'efectuarà de conformitat amb l'horari exposat, no s'ha d'abandonar el lloc de treball fins a la incorporació a aquest del treballador substituït.

El treballador que per qualsevol circumstància no sigui rellevat a l'hora assenyalada per retard del substituït sense previ avís d'aquest, haurà de posar el fet en coneixement del seu superior jeràrquic, obligant-se a prosseguir en el seu lloc en prestació d'hores extraordinàries si es tractés d'una tasca que, segons el parer de la direcció de l'empresa i les seves jerarquies de treball, no pogués ser abandonada. No obstant això, l'obligatorietat de romandre al seu lloc en prestació d'hores extraordinàries per falta de relleu, només serà en el nombre de 2 hores, llevat d'acord entre les dues parts, sense que l'abandonament posterior del lloc de treball doni lloc a l'aplicació de sancions.

Al personal del torn de 14.00 a 22.00 h. que perllongui la seva jornada se li facilitarà per l'empresa el mitjà de locomoció, abonant el seu import, sempre que no disposi de mitjà de locomoció propi.

Article 11. Descans.

Tot treballador ha de tenir un descans fora de l'empresa no inferior a 12 hores. Les hores per descans intermedi suspès s'abonaran segons l'annex número 1.

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

Descans de Jornada Continuada. Atès que el personal a torn, per la naturalesa del seu treball no pot interrompre la jornada, percebrà una compensació segons l'annex número 2.

Dijous, 14 de maig de 2015

Article 12. Vacances.

Les vacances del personal són de 25 dies laborables, que s'han de gaudir en tres fraccions com a màxim. A l'efecte de còmput de vacances, s'entenen com a dies laborables de dilluns a divendres, sempre que no sigui festa laboral.

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

Article 13. Permisos retribuïts.

Es concediran permisos, amb dret a retribució pactada, en aquells casos justificats que s'especifiquen en l'actual legislació laboral, abonant el salari base més antiguitat i complement personal que tingui en aquell moment.

S'estableixen amb caràcter general els següents:

- a) 4 dies naturals en els casos de malaltia greu (amb hospitalització) o mort (primer i segon grau de consanguinitat o afinitat), i si és fora 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 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 és fora de la província de residència també el dia següent.
- d) 15 dies naturals en cas de matrimoni de l'empleat o empleada.
- e) 2 dies naturals en cas de naixement o adopció de fill/a, i si és fora de la província de residència 4 dies naturals.
- f) 1 dia feiner per trasllat del domicili habitual.
- g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
- i) Després del part, i durant els nou mesos següents, la mare o el pare tenen dret a 1 hora d'absència del treball per lactància, que podran dividir en dues fraccions, o substituir per una reducció de 1/2 hora de la seva jornada laboral.
- j) 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 dues hores amb disminució proporcional en el salari.

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS.

Article 14. Salari.

El sou base, complement personal i antiguitat, en els seus valors anuals, i es dividiran en 16 parts, és a dir, 12 mensualitats i 4 pagues extres.

L'import del salari base per a l'any 2013 es fixa en 14.107,68 EUR. L'any 2014, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'article 33 del present conveni.

S'acorda entre la direcció de fàbrica i els Representants del Comitè d'empresa l'eliminació en el present conveni col·lectiu 2013-2014 de les taules salarials del conveni 2010-2012 (annex 1 i 2).

En el cas de comptar amb personal de les categories de les taules que desapareixen, es farà referència a l'inclòs en el conveni 2010-2012 adequant els valors de les taules salarials als increments de l'ABG.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

Article 15. Pagues extraordinàries.

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

Article 16. Antiguitat.

S'acorda consolidar a 31 de desembre de 2012 la prima d'antiguitat com a antiguitat consolidada. Continuar amb la forma actual de les variacions fins al final de la vida laboral de totes les treballadores i treballadors que es trobin en alta a l'empresa a 1 gener 2013.

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

Article 17. Beneficis.

La retribució corresponent als beneficis s'acorda que sigui el 2013, per al personal de tots els centres, d'acord amb la taula següent:

Anys d'alta	Import total (EUR/any)
0 a 2	758,57
2 a 4	796,51
4 a 9	834,39
9 a 14	887,53
14 a 19	940,62
19 a 24	993,71
24 a 29	1.046,82
29 a 34	1.099,91
34 en endavant	1.135,78

S'abonarà en el mes de desembre. L'any 2014, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'article 33 del present conveni.

Article 18. Prima participació en resultats.

S'estableix que la prima de participació en resultats vigent fins ara, en funció de les tones de ciment gris venudes l'any anterior, experimenti cada any i en el futur el mateix augment percentual que l'acordat per al salari, d'acord amb la següent taula:

Tm/any Venudes Mercat Nacional any 2013.

Des de	Fins a	EUR any
3.100.000	3.199.999	335,67
3.200.000	3.299.999	350,93
3.300.000	3.399.999	366,17
3.400.000	3.499.999	381,44
3.500.000	3.599.999	396,70
3.600.000	3.699.999	411,96
3.700.000	3.799.999	427,21
3.800.000	3.899.999	441,91
3.900.000	3.999.999	457,73
4.000.000	4.099.999	472,99
4.100.000	Sense límit	488,24

Dijous, 14 de maig de 2015

Aquesta prima es pagarà, a tot el personal de plantilla pertanyent a la nòmina 1, al mes d'abril de 2014 i en anys successius, així mateix, al mes d'abril i prenent com a referència les tones de l'any anterior.

Article 19. Plus nocturn.

El personal que treballi en jornada normal entre les 22:00 i 06:00 hores percebrà un plus de treball nocturn de 25,13 EUR/nit, excepte el personal que efectuï torn rotatiu, en estar inclòs en la prima de tornos.

Article 20. Prolongació jornada.

En l'any 2013, el personal que per necessitats de servei prolongui la seva jornada normal de treball ha de percebre en qualitat de dietes les següents remuneracions:

Esmorzar: 2,3809 EUR.

Dinar: 5,8667 EUR.

Berenar: 2,3809 EUR.

Sopar: 5,8667 EUR.

Entrepà nit: 2,3809 EUR.

Sempre que el personal no fos avisat d'un canvi de torn amb 36 hores naturals d'antelació, descomptant els festius, un cop finalitzada la seva jornada, se li abonarà l'any 2013 5,8667 EUR i 2,3809 EUR, respectivament; existint aquest dret de percepció d'aquestes quantitats a partir de les següents hores:

Esmorzar: 8 hores.

Dinar: 14 hores.

Berenar: 18 hores.

Sopar: 22 hores.

Entrepà: 2 hores.

Quan hi hagi la prolongació de jornada a què es refereix l'article 10, el treballador escollirà entre el cobrament de la dieta o el pagament del menjar per l'empresa.

Article 21. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries efectives s'abonaran al valor, segons Llei, i la fórmula de càlcul és: sou base, més complement personal, més antiguitat, més pagues extres, més beneficis, dividit per 1.736 hores (jornada anual pactada) per a cadascun dels anys 2013 i 2014 i multiplicat per 1,75.

L'any 2013, les hores extraordinàries que es realitzin en descans setmanal, Festa llei o festa laboral s'abonaran segons el càlcul que resulta d'incrementar el preu de l'hora extra a 0,6936 EUR/hora, en compensació del possible menor descans setmanal de l'article 11, i 1,7642 EUR/hora que substitueix tots els plusos i primes que s'abonaven anteriorment en les hores extres realitzades en aquests dies.

Aquell personal que durant un període de 24 hores, considerant aquest de 6.00 a 6.00 hores, treballés 15 hores, consecutives o no, té dret a descans pagat al dia següent. El mateix benefici gaudirà el personal que treballés de 22.00 a 6.00 hores, i de 6.00 a 14.00 hores consecutives.

D'acord amb el Reial decret 92/83, es consideren hores estructurals les següents:

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

Absències imprevistes i canvis de torn: Totes aquelles que es produeixin quan hi hagi assignat al lloc el nombre suficient de treballadors per cobrir les hores de treball necessàries per a aquest lloc.

Derivades de la naturalesa del treball: Les exigències pel control de qualitat.

- Les ocasionades per treballs la interrupció perjudicaria la qualitat dels treballs o productes, o ocasionaria perjudici a tercers.

Dijous, 14 de maig de 2015

Manteniment: Les derivades de l'ampliació del servei (Article 10è), avaries i reparacions imprevistes.

Article 22. Trucada domicili.

En cas de crida a domicili es percebrà l'any 2013, l'import de 16,6925 EUR quan es facin 6 o més hores. Si s'efectuen menys de 6 hores l'import a percebre serà de 33,3338 EUR.

Les hores efectives realitzades es percebran com a extraordinàries.

Aquesta crida s'ha de fer per la persona responsable que requereixi la presència del personal.

Article 23. Primes Garraf.

El personal pertanyent al Centre de Garraf, percebrà el següent:

- Complement Garraf: S'estableix dit complement atenent a la situació geogràfica de la cantera. Per a l'any 2013 els imports seran els següents:

Ofic.1a A: 4.874,43 EUR anuals.

Aquesta compensació es troba inclosa en el sou, formant part del complement personal de cadascuna de les persones la categoria de la qual és Oficial 1a A Pedrera Garraf, en base a l'acord de revisió de l'estructura salarial signat entre el Comitè Intercentres i l'empresa amb data 27 de maig de 2004.

Article 24. Prima d'ensacadora.

La prima d'ensacadora, d'acord amb 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 en el complement personal.

Article 25. Plus disponibilitat.

Disponibilitat del departament de Qualitat.

L'objectiu de la disponibilitat del Departament de Qualitat, és incorporar un mecanisme flexible que asseguri la cobertura de les necessitats del Departament que s'indiquen a continuació:

Realització de les tasques necessàries per resoldre els problemes derivats del funcionament anòmal de qualsevol equip de Laboratori/control de procés.

Anàlisis necessàries en la finalització dels parcs de prehomos.

Estudis de Laboratori, motivats per una marxa inestable de les instal·lacions.

Anàlisis addicionals per control intensiu.

La prestació de les hores establertes de disponibilitat, s'efectuaran en caps de setmana o en festiu, en funció de les necessitats del Departament, programades amb un mínim de 48 hores, estant obligat el personal afectat a cobrir les necessitats, a requeriment del Cap del Departament. S'entén que una disponibilitat està totalment realitzada quan finalitza la intervenció que l'ha generat.

Les categories afectades per la disponibilitat són les següents:

- Encarregat de laboratori.
- Analista de laboratori.
- Assajador físic.

El nombre màxim d'hores que cada persona afectada haurà d'emplenar, serà de 48 hores l'any, establint-se un màxim de 16 hores (2 dies) per cada mes natural.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

Cada dia de treball, es compensarà addicionalment amb un dia de descans, i es prendrà d'acord amb el cap de Departament en funció de la càrrega de treball. No s'acumularan i s'hauran d'efectuar dins l'any natural.

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

Per a l'any 2013 l'import anual del plus de disponibilitat és de 1.726,01 EUR.

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

Article 26. Canvi horari de treball.

Al personal que, realitzant la seva jornada normal de treball en fàbrica i per necessitats de l'empresa, se li demani d'abandonar la feina per reintegrar-s'hi en diferent horari, l'empresa ha d'abonar la jornada íntegra. Les hores efectuades a reintegrar al treball es consideraran com a extraordinàries.

Article 27. Plus distància i desplaçament a fàbrica.

1.- Plus distància.

El plus distància s'incrementarà d'acord amb el que estableix l'Article 33 d'aquest Conveni.

Els criteris de càlcul del plus de distància que a continuació s'especifiquen, seran d'aplicació immediata per 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 multiplicat per 2 (un d'anada i un altre de tornada), entre el municipi en què cada empleat estigui empadronat i el de Montcada i d'acord amb la taula següent:

Municipi	Km.
Arenys de Mar	16
Badia del Vallès	9
Badalona	11
Barcelona (Fins a Passeig de Gràcia)	13
Barcelona (Resta)	16
Cerdanyola	7
Hospitalet de Llobregat	16
La Llagosta	7
Lliçà de Vall	16
Maçanet de La Selva	16
Martorelles	10
Molins de Rei	16
Mollet del Vallès	9
Montcada i Reixac	4
Palau-solità i Plegamans	14
Ripollet	6
Sabadell	13
Sant Boi de Llobregat	16
Sant Cugat del Vallès	13
Santa Coloma de Gramenet	7
Santa Perpètua de Mogoda	8
Terrassa	16
Viladecans	16
Vilanova i La Geltrú	16

La distància màxima que es considerarà a l'efecte de càlcul del plus de distància, és de 16 km. des del municipi de Montcada i Reixac al de residència de l'empleat.

El preu del quilòmetre per a l'any 2013 és de 0,2053 EUR.

Dijous, 14 de maig de 2015

A les persones que actualment estiguin percebent un import superior al del càlcul, se'ls mantindrà aquesta quantitat, amb l'increment pactat en el 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 què estigui empadronat l'empleat i Garraf i d'acord amb la següent taula:

Municipi	Km.
Canyelles	16
Viladecans	15
Vilanova i La Geltrú	16

2.- Desplaçament a fàbrica.

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

Article 28. Vacances.

Per al càlcul de vacances es tindran en compte els següents conceptes:

- En els dies de vacances es pagarà:

Sou base, complement personal i antiguitat.

Article 29. Roba de treball.

Utilitzarà roba ignífuga, el personal de les seccions de fabricació, manteniment elèctric i mecànic, noves instal·lacions, ensacadora, laboratori, optimització i magatzem.

La roba i la periodicitat per a aquest personal serà la següent:

Data d'entrega roba:

1 cop l'any, al març: Camisa.

1 cop l'any, al març: Pantaló.

1 cop l'any, al març: Caçadora.

1 cop cada dos anys, al setembre (en anys senars): Caçadora d'hivern.

En aquells llocs de treball amb major desgast de la roba de treball, es lliurarà uns pantalons addicional al mes de març.

Hi haurà un estoc de roba ignífuga amb uns màxims i mínims de reposició en el magatzem, per quan per alguna causa excepcional la peça quedés inservible.

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

La roba i la periodicitat per aquest personal serà la següent:

Data d'entrega roba:

1 vegada a l'any, al març: Camisa d'estiu.

1 vegada a l'any, al març: Pantaló d'estiu.

1 vegada a l'any, al setembre: Camisa de pana.

1 vegada a l'any, al setembre: Pantaló de pana.

1 vegada a l'any, al setembre: Jaqueta de pana.

1 vegada cada dos anys, al setembre (anys senars): Caçadora d'abric.

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

Dijous, 14 de maig de 2015

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

Es lliuraran dues tovalloles de bany per temporada, segons assignació de punts, una al març i una altra al setembre.

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

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

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

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

Article 30. Prima de torns operadors.

Per a l'any 2013, el personal que efectuï torn rotatiu, és a dir, que estigui inclòs en els 21 torns en la setmana (3 torns dia per 7 dies), percebrà una assignació anual de 4.920,39 EUR. Aquesta quantitat es cobrarà en 12 mensualitats i es deixa de percebre quan el personal deixi d'estar assignat a un lloc de treball de 21 torns, amb caràcter permanent i en cas de baixa per malaltia superior a 30 dies.

De l'assignació anual, 3.512,23 EUR, es troben inclosos en el sou, formant part del complement personal de cadascuna de les persones amb dret a ella. L'import restant es percebrà en concepte de prima de Tornos, que queda valorada en 1.408,38 EUR.

Aquest personal accepta que durant l'any (gener-desembre) se li pugui variar el dia programat de gaudi de Festa Llei (no s'inclou Descans Setmanal ni Festes Feiners), a fi de cobrir una baixa causada per malaltia o accident. El gaudi d'aquesta festa ajornada es farà de mutu acord dins l'any natural.

Per a l'any 2013, quan es canviï el bloc de Festes Llei programades, en una o en la seva totalitat, per tal de cobrir una baixa causada per malaltia o accident, es cobrarà una quantitat addicional en concepte de prima de Tornos de 164,01 EUR.

Si concorre la circumstància que ja s'estigui gaudint de les Festes Llei, la quantitat a cobrar l'any 2013 serà 205,01 EUR.

- El personal que presti servei en els següents torns (inclosos els tècnics de guàrdia), percebrà una prima per a l'any 2013 de 165,00 EUR.

- Torn Nit (de 22 a 6 hores) dels dies 24 i 31 de desembre.

- Torn Matí (de 6 a 14 hores) i Tarda (de 14 a 22 hores), dels dies 25 de desembre i 01 de gener.

Article 31. Prima seguretat.

D'acord amb l'objectiu d'aconseguir zero accidents per a totes les persones que treballen en els nostres centres de treball, i prenent com a objectiu concedir una compensació econòmica per l'esforç realitzat per a la seva consecució. S'annexa les taules de punts i el procediment d'aplicació que figura a l'annex 7.

Aquesta prima es pagarà en dues parts, un import de 800 EUR en la nòmina del mes de juliol com a bestreta a compte i la resta fins al total de la prima anual que ha obtingut cadascú, al mes de gener de l'any següent.

Les situacions de risc es reportaran com OP +.

PUNTS ALS CENTRES D TREBALL.

Objecte	Punts +	Punts -	Comentaris
Punts d'Inici	0		
Índex d'accidentalitat			
0 Accidents amb baixa en el centre de treball	200		
1 Accident amb baixa	0		
2 Accidents amb baixa		-100	
3 Accidents amb baixa o més			(*) Es multipliquen per zero tots els punts positius d'aquesta taula

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

Objecte	Punts +	Punts -	Comentaris
Implantació i aplicació dels estàndards del grup			
100% de compliment	50		
+ del 96%	0		
- del 96%		100	
Comunicació i resolució d'incidents dins el termini			
100% comunicats i completats dins el termini	50		
- de 100% comunicats i més de 50%	20		
- de 50% comunicats		30	
Complir amb el pla de comunicació dins el termini	25		
Percentatge de la plantilla que ha rebut formació			
100% de la plantilla	50		
90% de la plantilla	30		
80% de la plantilla		25	
70% de la plantilla		50	
- del 70% de la plantilla		75	
Percentatges de OT de seguretat realitzades dins el termini			
100% del percentatge	100		
+ del 90% del percentatge	50		
Entre el 81% i el 89% ambdós inclosos	0		
- del 80% del seu compliment		50	
Compliment amb el procediment personal extern			
100% de compliment	50		
+ del 96%	0		
- del 96%		50	
2 Iniciatives anuals que millorin la seguretat			
100% del compliment	100		
- del 100% del compliment			
Màxima puntuació	625		
Nº màxim de punts a restar		305	

(*) Amb més de 2 accidents amb baixa en el centre de treball, tots els punts positius d'aquest full es multipliquen per 0 però és important seguir sumant, doncs la quantitat final resultant l'empresa l'abonara en el concepte que es decideixi.

PUNTS EN ÀREES O DEPARTAMENTS.

Objecte	Punts +	Punts -
Punts d'Inici	200	
Ordre i neteja (*)		
Satisfactòria + de 7 punts segons check-list	200	
Insatisfactòria - de 7 punts del check-list		100
Compliment d'inspeccions de seguretat per àrea		
+ del 90% del seu compliment	150	
Entre el 80% i el 89% ambdós inclosos	0	
- del 79% del seu compliment		50
Percentatges de treballs realitzats amb PTS/Anal.de Treb.		
100% del percentatge	100	
+ del 90% del percentatge	50	
Entre el 80% i el 89% ambdós inclosos	0	
- del 79% del seu compliment		50
Realització reunions de seguretat		
Realització al 100% de les reunions planificades	100	
Màxima puntuació	750	
Nº màxim de punts a restar		250

(*) Les persones dels departaments que no estan lligats directament amb el procés productiu es repartiran entre les diferents àrees.

Per exemple: Visitador àrea de cru, s'incorporarà a l'àrea de cru.

Cap de reparacions, se'l mesurarà per les instal·lacions dels tallers de reparacions.

Personal d'administració, es repartiran entre les diferents àrees.

Etc.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

PUNTS INDIVIDUALS.

Objecte	Punts +	Punts -	Comentaris
Punts d'Inici	200		
Informació d'incidents			Al llarg de l'any
+ de 2 informes	75		
- de 1 informes	30		
- 0 informes	0		
Nombre de OP+ aleatòries realitzades + Inspeccions			Al llarg de l'any
+ de 20 OP+	200		
- de 20 OP+	50		
- de 10 OP+	0		
Cap OP+		50	
Aprofitament en la formació de seguretat			Per formació
+ del 80% d'aprofitament	100		Segons test
Assistència a la formació en seguretat			
+ del 90% d'assistència	75		
- del 90% d'assistència		100	
Assistència a les reunions de comunicació de seguretat			
100% d'assistència	75		
+ del 90% d'assistència	25		
Màxima puntuació	725		
Nº màxim de punts a restar		150	

Al personal d'oficines, si el director ho creu convenient podrà reduir-los el núm. de OP+ a realitzar.

En el grup es decideix posar sancions per grups a excepció de les faltes molt greus, que aquestes seguirien igual que estan actualment en el procediment disciplinari.

FALTES DEL PROCEDIMENT DISCIPLINARI.

Objecte	Punts -
Faltes lleus	
La falta d'ordre i neteja en el lloc de treball, quan pugui ocasionar accidents lleus	100
La no utilització d'equips de protecció individual quan això pugui ocasionar accidents lleus	100
L'incompliment d'alguna de les normes de seguretat incloses en el manual bàsic de seguretat, quan això pugui ocasionar un accident lleu	100
Gastar bromes, quan això pugui ocasionar un accident lleu	100
No actuar conforme a les consignes indicades en el pla d'emergència quan es realitzi un simulacre d'emergència	100
Faltes greus	
La falta d'ordre i neteja en el lloc de treball, quan pugui ocasionar accidents greus	800
La no utilització d'equips de protecció individual quan això pugui ocasionar accidents greus	800
Gastar bromes, quan això pugui ocasionar un accident greu	800
No atendre les instruccions en matèria de seguretat donades pel comandament directe, personal jeràrquic superior o personal del SPLC, quan això pugui ocasionar una falta greu	800
L'incompliment d'un PTS o un PTAR o de qualsevol altre procediment de treball quan pugui derivar en un accident greu	800
1,2,5	800
1,2,6	800
1,2,7	800
1,2,8	800
1,2,9	800
1,2,10	800
1,2,11	800
1,2,13	800
1,2,14	800
1,2,15	800
1,2,16	800
1,2,17	800
1,2,18	800
1,2,19	800

Aquesta pàgina només és un exemple d'enumeració de faltes, no està el procediment.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

PREMIS.

Objecte	Punts +	Comentaris
0 Accidents amb baixa en la unitat operativa	300	
Suggeriments aplicables, individuals o col·lectius	50	Per suggeriment
Premi al millor suggeriment del centre de treball	200	
Premi a la millor àrea de la unitat operativa	200	A cadascuna de les persones de l'àrea
Premi per persona en cada un del centres de treball, per presentació en nombre i qualitat de OAPs	200	1 persona per centre
Premi al millor suggeriment de la unitat operativa	500	A la persona o persones
	1150	

Els punts dels premis es transformaran en premis, no en diners com en les primes.

Cada punt tindrà el valor de 1 EUR.

Article 32. Prima mediambiental.

Es fixaran criteris per millorar en tot el possible l'aplicació actual en aquesta matèria, incrementant els pressupostos actuals si fos necessari.

Per a l'any 2013, en els centres productius, es cobrarà una prima de 630,93 EUR en concepte de prima mediambiental, que s'abonarà el mes de juliol. L'any 2014, aquesta quantitat s'actualitzarà amb l'increment pactat en l'article 33 d'aquest conveni.

Quant a la utilització de residus, es comunicarà als comitès de cada centre els tipus de residus que s'utilitzin, amb les característiques i tones aprovades pels organismes competents en cada comunitat.

Article 33. Revisió salarial.

Per a l'any 2013 reducció del -0,7% sobre el salari final del 2012. Sense revisió de l'IPC.

Per a l'any 2014 Increment salarial segons EBITDA de 2014, sense compensació de Lafarge Cementos, SAU a Lafarge Àridos y Hormigones, SAU, segons la següent taula:

0,0 % si EBITDA < 20 M/EUR.
1,2 % si EBITDA ≥ 22 M/EUR.
2,0 % si EBITDA ≥ 25 M/EUR.
2,5 % si EBITDA ≥ 30 M/EUR.
3,0 % si EBITDA ≥ 40 M/EUR.
IPC real si EBITDA ≥ 45 M/EUR e IPC > 3,0%.
Fins a un IPC màxim de 5,0%.

Els valors entre trams de la taula es calcularan proporcionalment. Es pagarà al gener de 2015.

Revisió salarial: No hi haurà revisió salarial per a l'any 2013. Per a l'any 2014 IPC real si EBITDA ≥ 45 M EUR i IPC > 3,0%, fins a un màxim de 5,0%.

CAPÍTOL V. ACCIÓ SOCIAL i JUBILACIÓ.

Article 34. Jubilació.

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 complement Lafarge Cementos, estarà compresa per a l'any 2013 entre el 90% per a sous de jubilació fins 33.990,90 EUR i el 80% per a sous de 78.426,84 EUR o més, tal com s'indica en la taula adjunta (Annex núm. 3). L'any 2014, aquests valors s'actualitzaran segons l'article 33 del present Conveni.

En aquells possibles casos en què l'empleat insisteixi a jubilar-se en contra de l'expressat per Lafarge Cementos, els percentatges totals per al càlcul de la pensió seran del 80%.

En els casos en què Lafarge Cementos convidi a la jubilació i l'empleat no accepti, els percentatges totals per al càlcul de la pensió seran del 80%.

Dijous, 14 de maig de 2015

En qualsevol dels casos en què la suma de les pensions (Oficial + complement Lafarge Cementos) sigui superior al 80% del seu sou de jubilació, els increments de la pensió reglamentària seran absorbits per l'empresa, assegurant, en aquests casos, una quantitat equivalent a la diferència entre el 80% dels conceptes abans esmentats i la quantitat que percebi per la Seguretat Social.

S'entén per 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 consolidada, incloent, a més, la part d'aquests conceptes que figuren en les pagues extraordinàries, així com la gratificació extraordinària de Nadal, anomenada en l'article 34, apt. 2, com Plus Extra Nadal).

Tot el personal afectat pel present Acord i que compleixi els 60 anys el 2013 podrà jubilar-se amb les condicions de la Taula.

Article 35. Acció social.

A tots els efectes, s'assembla:

- a) Adopció legal, amb naixement de fill natural.
- b) Unió de parelles legalment constituïdes, amb nupcialitat.
- c) Celebracions, religioses o no, substitutives de la primera comunió, amb Primera Comunió.

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

1.- Ajuda escolar i d'estudis:

De 0/3 anys: 547,99 EUR/any.
De 4/6 anys: 547,99 EUR/any.
De 7/9 anys: 608,88 EUR/any.
De 10/18 anys: 730,56 EUR/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 1.401,53 EUR el 2013, amb la presentació de la justificació de la despesa incorreguda. Aquest ajut serà substitutiu del que correspon per edat, i cessarà prorratejat en el mes en què s'iniciï l'ensenyament obligatori, i es passi a cobrar la quantitat assenyalada en el segon tram d'edat. L'any 2014 aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'article 33 d'aquest Conveni.

Des del naixement fins a l'edat de 18 anys, s'estableix un ajut econòmic addicional per a la compra de llibres i material escolar, menjadors escolars, períodes de vacances escolars i activitats extraescolars. Per al seu pagament s'hauran d'aportar els justificants de la despesa incorreguda, i se subvencionarà com a màxim la quantitat de 500 EUR l'any 2013 per fill. L'any 2014, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'Article 33 del present conveni.

Per a majors de 18 anys i fins a 21, que estiguin cursant estudis oficials 730,56 EUR / any (prèvia justificació d'estudis).

Estudis mitjans i superiors per a empleats:

Es consideren estudis mitjans i superiors l'accés a la Universitat, és a dir, aquells estudis que es cursen en Escoles i Facultats Universitàries.

L'empresa subvencionarà aquests estudis amb el 100% de les despeses de la matrícula oficial, sense tenir en compte les possibles deduccions per rendiment o circumstàncies familiars, que s'elevaran a brut amb el% d'IRPF que en cada cas correspongui.

Aquesta subvenció s'aplicarà amb les següents limitacions:

- a) L'àmbit temporal d'aquesta subvenció s'estableix per al curs escolar en què l'estudiant compleix 26 anys. En aquells casos en què s'excedeixi aquesta edat, i l'estudiant cursi la primera carrera, se subvencionaran les assignatures no repetides fins a la finalització dels estudis, i sempre que es compleixi l'estipulat en el punt d).

Per obtenir la subvenció la primera vegada, serà obligatori haver-se matriculat de tot el primer curs de la carrera de què es tracti.

Dijous, 14 de maig de 2015

- b) Si la inquietud i les capacitats de l'estudiant li permeten estudiar una segona carrera, l'empleat sol·licitarà a l'empresa la subvenció, que l'analitzarà cas per cas, i sempre que l'edat sigui inferior als 26 anys fixats en el punt anterior.
- c) En cap cas tindran dret a la subvenció les matrícules de cursos repetits.
- d) Aquest dret quedarà suprimit en el moment en què els fills abandonin la unitat familiar de l'empleat, o en aquells casos en què els fills tinguin una feina estable.
- e) En el cas d'estudis mitjans i superiors en Escoles i Universitats privades, es percebrà la quantitat equivalent a la matrícula que, per als mateixos estudis o anàlegs, costi en una Universitat pública.
- f) En el cas d'estudis en centres privats, tindran dret a la subvenció, sempre que es tracti de titulacions homologades oficialment pel Ministeri d'Educació i Ciència.
- g) Per percebre aquesta subvenció serà necessària la presentació del justificant que certifica haver efectuat el pagament de la matrícula. La quantitat corresponent s'inclourà en la nòmina del mes següent a la presentació.
- h) En el cas que treballin a l'empresa matrimonis, se subvencionarà una sola ajuda per cada fill.

Per aclarir dubtes que puguin crear-se a l'hora d'aplicar aquesta ajuda, es transcriuen textualment alguns articles del Reial Decret 1393/2007 de 30 d'octubre que regula la Llei orgànica d'Ensenyaments Universitaris, o norma legal que el substitueixi. Seguint el seu desenvolupament, l'ajuda per a estudis superiors de la qual es parla en aquest apartat es refereix exclusivament als ensenyaments de Grau i Màster que es descriuen més avall.

La Llei Orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei Orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, posa les bases necessàries per a 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 reorientar, amb el degut suport normatiu, el procés anteriorment citat de convergència dels nostres ensenyaments universitaris amb els principis dimanants de la construcció de l'Espai Europeu d'Educació Superior.

El present Reial decret, seguint els principis establerts per l'esmentada Llei, aprofundeix en la concepció i expressió de l'autonomia universitària de manera que d'ara endavant 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 obligat.

Així mateix, aquest Reial decret estableix les 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 en el Registre d'Universitats, Centres i Títols (RUCT).

En l'àmbit temporal, les universitats establiran el seu propi calendari d'adaptació atenint-se al que estableix el present Reial decret que recull al seu torn els compromisos adquirits pel Govern Espanyol en la declaració de Bolonya, en virtut dels quals a l'any 2010 totes ensenyaments hauran d'estar adaptades a la nova estructura.

Estructura dels ensenyaments universitaris oficials.

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

Ensenyaments 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 diverses disciplines, orientada a la preparació per a l'exercici d'activitats de caràcter professional.
2. La superació dels ensenyaments que preveu l'apartat anterior dóna dret a l'obtenció del títol de Graduat o Graduada.

Dijous, 14 de maig de 2015

Ensenyaments 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 l'especialització acadèmica o professional, o bé a promoure la iniciació en tasques investigadores.

2. La superació dels ensenyaments que preveu l'apartat anterior dóna dret a l'obtenció del títol de Màster Universitari.

Si existís algun cas en què la quantitat anual és superior a allò estipulat en la nova normativa, a l'efecte de drets adquirits, s'ha de considerar l'import de subvenció rebut el 1997.

Estudis oficials per a empleats: 100% de matrícula (s'eleva a brut amb el tipus personalitzat d'IRPF previst l'any). En aquests casos, s'estipularan les carreres que puguin ser d'aplicació i estiguin relacionades amb l'activitat de l'empresa.

2.- Lot de Nadal i joguines:

Per al 2013, la quantitat serà de 595,65 EUR per a tot el personal com gratificació extraordinària de Nadal pensionable. L'any 2014, aquesta quantitat s'actualitzarà amb l'increment pactat en l'article 33 d'aquest conveni.

Els jubilats continuaran com actualment.

3.- Ajuda menjar:

Un mínim de 9,20 EUR/dia, per a tot el personal que treballi en jornada partida. També aplicable en el futur a les persones en les quals concorrin aquestes circumstàncies originades per necessitats de l'empresa.

4.- Premi de fidelitat:

Es pagarà en la nòmina del mes de maig a les persones que ho van meritar en l'any anterior i el valor unitari s'obté aplicant la següent fórmula:

$$V = 110 \times ABG / 100 \times 1,15$$

Sent ABG = índex d'actualització acumulat, calculat aplicant els successius increments salarials pactats en ABG, amb base 100 el 2008.

1,15 = 15% com a compensació fiscal.

El 2013, el valor de l'acció serà de 137,27 EUR, segons la següent taula:

Anys alta - N Acc	Import total (EUR/any)
10 anys – 4 acc	549,08
15 anys – 6 acc	823,62
20 anys – 8 acc	1.098,16
25 anys – 10 acc	1.372,70
30 anys – 12 acc	1.647,24
35 anys – 14 acc	1.921,79
40 anys – 20 acc	2.745,41
45 anys – 20 acc	2.745,41
50 anys – 20 acc	2.745,41

5.- Dinar de germanor:

Es realitzarà, a càrrec de l'empresa, per a actius i jubilats amb acompanyant.

6.- Premis varis:

Natalitat: 525,77 EUR/nen/a.

Primera Comunió: 81,27 EUR/nen/a.

Nupcialitat: 177,84 EUR.

Dijous, 14 de maig de 2015

L'any 2014, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'article 33 d'aquest conveni.

7.- Preus del ciment per a productors:

S'estipula el 50% menys del preu tarifat al Centre, per a ús propi i fins a un màxim de 100 Tm/Any.

8.- Préstecs sense interès:

Fons global anual de 77.755,94 EUR.

Aquest fons serà administrat per la Comissió d'Acció Social i supervisat pel Comitè.

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

S'estableixen amb caràcter general dos tipus de préstecs:

- a) Per a Habitatge, d'un màxim de 12.000 EUR, amb termini d'amortització de 4 anys.
- b) Per Diversos, d'un màxim de 6.000 EUR, amb termini d'amortització de 2 anys.

9.- Ajuda a disminuïts físics, sensorials i psíquics:

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

10.- Absentisme:

A final de l'any 2013 es concediran 1.716,72 EUR per cada 0,1% que s'hagi abaixat el percentatge del 2,5% corresponent a absentisme per malaltia i accident de tot el personal. L'any 2014, s'aplicaran els increments previstos a l'Article 33è. No computaran per al càlcul del % indicat, els períodes de baixa d'un mateix treballador durant 90 o més dies consecutius. Les baixes per períodes inferiors a 90 dies, es computaran com a absentisme a aquest efecte en tots els casos. La quantitat que resulti es traspasarà al compte del Comitè d'empresa.

11.- Societat mèdica:

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

Excepcionalment, si algun empleat, pertany a una altra societat mèdica, l'empresa li pagarà en nòmina a l'interessat el 70% de la prima d'aquesta societat, amb el màxim del 70% del cost de la prima bàsica de Sanitas i amb les mateixes limitacions del paràgraf anterior. L'interessat haurà d'aportar el rebut justificatiu del pagament de la prima corresponent.

12.- Aportació mínima al fons de pensions:

Serà, per al personal que li resulti d'aplicació l'ABJ, el 2013 de 920,79 EUR. Per a la resta del personal, les aportacions mínimes seran 1.275,42 EUR. Per a l'any 2014 s'aportaran les mateixes quantitats que el 2013 i el 2015 es realitzarà l'ajust de les quantitats pendents del 2014, segons increment en l'Article 33 del present conveni.

No obstant això i com a conseqüència de l'acord signat en data 3 octubre 2013 entre el Comitè Intercentres i la direcció de Recursos Humans pel que fa a suspensió temporal durant els anys 2013, 2014 i 2015 del 50% de les aportacions del promotor al Fons de pensions, les quantitats mínimes a aportar el 2014 seran:

- Per al personal al qual li sigui aplicable el ABJ la quantitat de 460,39 EUR.
- Per a la resta de personal la quantitat de 637,71 EUR.

13.- Pla d'igualtat d'oportunitats:

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

Dijous, 14 de maig de 2015

En allò no regulat en el present Pla d'igualtat serà d'aplicació directa el que així disposi l'Estatut dels Treballadors, o norma suplementària que li sigui aplicable.

Per donar compliment al que disposa l'anteriorment citada llei orgànica 3/2007, s'adjunta com a annex 5, el Pla d'igualtat Lafarge Cementos, SAU.

Article 36. Assegurança de vida.

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

Personal amb ABJ:

Mort natural: 18.000,00 EUR.

Mort per accident: 36.000,00 EUR.

Mort per accident de circulació: 54.000,00 EUR.

Incapacitat per a la professió habitual: 18.000,00 EUR.

Incapacitat absoluta i permanent: 18.000,00 EUR.

Personal sense ABJ:

Mort natural: 36.000,00 EUR.

Mort per accident: 72.000,00 EUR.

Mort per accident de circulació: 108.000,00 EUR.

Incapacitat per a la professió habitual: 36.000,00 EUR.

Incapacitat absoluta i permanent: 36.000,00 EUR.

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

Aquesta cobertura estarà vigent fins a la data de jubilació definitiva, exceptuant els casos de baixes voluntàries.

Article 37. Complement voluntari en cas de malaltia.

Es complementa el percebut a través de la Seguretat Social de manera que queda garantit el cobrament del 100% de totes les percepcions.

Article 38. Revisió mèdica.

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, han de determinar els períodes en els quals determinades persones, en funció dels riscos inherents als llocs de treball que ocupin segons l'avaluació de riscos efectuada, hauran de passar per determinades proves mèdiques, sent aquestes proves de caràcter obligatori i establint per a això els corresponents protocols mèdics sobre aquestes.

CAPÍTOL VI. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 39. Grups professionals.

Es recullen en grups professionals, a tots els treballadors, prenent com a base les directrius i recomanacions de l'acord de buits del sector ciment.

S'estableix el salari mínim de contractació per a cada grup professional, perquè serveixi de guia a tot el personal de nou ingrés.

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

Les quantitats fixades de contractació, es revisaran amb la pujada de l'ABG.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

Segons l'actual acord pactat, s'annexa la taula núm. 4 per la qual es regiran els salaris mínims de contractació i referència, amb salaris mínims per al lloc de treball i / o temps en el lloc, aplicable a tota la plantilla. Com a procediment gestionat des de Recursos Humans, per a cada canvi de lloc, se li assignarà el salari mínim immediatament superior al salari que té al moment del canvi, si la persona té més de 10 anys des de la data d'alta a l'empresa, el salari aplicable serà el del vuitè any del nou lloc. I després se li seguiran aplicant els augments bianuals corresponents.

L'any 2014, aquests valors s'actualitzaran segons l'article 33 d'aquest conveni.

Article 40. Comissió paritària.

Per a la interpretació de les clàusules d'aquest Conveni, es constitueix una comissió paritària, integrada per les següents persones: Concepción Jiménez Cruz, Carles Viana Casas, Inocencio López Zarza, José Luis Coletó Peña, Mercedes Guiu Campamà i Juan Hernández Labajos.

Corresponent tres membres a cada representació.

En cas que no hi hagi consens en la interpretació de les clàusules en un termini màxim de 15 dies laborables, ambdues parts acorden sotmetre's als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 40 bis. Inaplicació del Conveni col·lectiu.

Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors/es per la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut del treballadors, ambdues parts acorden que l'empresa informará al Comitè d'Empresa per escrit de les raons justificatives de la decisió de la no aplicació del Conveni col·lectiu.

És necessari remetre una còpia d'aquesta comunicació a la Comissió Paritària del Conveni. Seguidament, s'obrirà un procediment de consulta entre empresa i Comitè d'Empresa de duració no superior a quinze dies laborables, per tal d'establir les condicions de la no aplicació salarial, determinant les noves condicions de treball aplicables i la seva duració.

Cal remetre una còpia de l'acord a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu en un termini màxim de set dies laborables a la seva consecució.

Si esgotat el termini de quinze dies del procediment de la consulta les parts no han arribat a un acord, totes dues parts ho han de comunicar, per escrit, a la Comissió Paritària del Conveni, la qual ha de pronunciar-se en els deu dies laborables següents.

Si continuen les discrepàncies, les parts acorden sotmetre's als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 41. Disposició final.

Queda anul·lat i sense efecte tot el que s'ha pactat anteriorment que contradigui total o parcialment el que es pacta en el present Conveni col·lectiu, encara que això estigui escrit en el Reglament de Règim Interior o en anteriors convenis col·lectius.

ANNEX 1.

Any 2013 taula menor descans (EUR).

Antiguitat.

Categories	Nivell	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1A Esp. Ped. Garraf	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 1 (a)	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 1	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Oficial 1 Ensac.	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 2 (a)	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Oficial 1A Esp.	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

Categories	Nivell	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Operador B1	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 2	8	7,4380	7,5402	7,7728	7,8751	8,0704	8,3031	8,5356	8,7031	8,8706
Oficial 1	8	7,4380	7,5402	7,7728	7,8751	8,0704	8,3031	8,5356	8,7031	8,8706
Oficial 2 A	8	7,2424	7,4380	7,5402	7,8100	7,8751	8,2100	8,3775	8,5732	8,7031
Oficial 2	9	7,1029	7,2424	7,4100	7,6054	7,8100	8,0424	8,2100	8,3775	8,5356
Especialista 2	9	7,1029	7,2424	7,4100	7,6054	7,8100	8,0424	8,2100	8,3775	8,5356
Oficial 3	10	6,9821	7,1029	7,2424	7,4380	7,6146	7,8100	8,0333	8,2100	8,3775
Ajudant Espec. A	12	6,8424	7,0380	7,1123	7,3355	7,5775	7,7728	8,0053	8,0704	8,3123
Ajudant Espec. B	12	6,8424	7,0380	7,1123	7,3077	7,5775	7,7076	7,8100	8,0704	8,2378
Ajudant Espec. C	12	5,4378	5,5401	5,6051	5,8098	6,0050	6,0703	6,2098	6,4423	6,5355

ANNEX 2.

Any 2013 taula compensació descansos jornada contínua (EUR).

Antiguitat.

Categories	Nivell	0 %	5 %	10 %	17 %	24 %	31 %	38 %	45 %	50 %
Oficial 1A Esp. Ped. Garraf	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Ajud. Oper. Sala 1(a)	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Ajud. Oper. Sala 1	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 1 Ensac.	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Ajud. Oper. Sala 2(a)	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 1 A Esp.	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Operador B1	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Ajud. Oper. Sala 2	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 1	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 2A	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 2	9	2,8423	3,0205	3,0797	3,2578	3,3467	3,5446	3,7224	3,8608	3,9697
Especialista 2	9	2,8423	3,0205	3,0797	3,2578	3,3467	3,5446	3,7224	3,8608	3,9697
Oficial 3	10	2,7238	2,7733	2,9711	3,0797	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7324
Ajudant Espec. A	12	2,7040	2,7437	2,9218	3,0402	3,1984	3,2578	3,4359	3,5940	3,6632
Ajudant Espec. B	12	2,5952	2,7040	2,7437	2,9218	3,0402	3,2181	3,3072	3,5247	3,5940
Ajudant Espec. C	12	2,0516	2,1208	2,1504	2,3283	2,4569	2,5260	2,6348	2,7733	2,8327

ANNEX 3.

Taula de percentatges de jubilació segons sou.

Sou 2013	Jubilació
33.990,90	90.00 %
35.078,20	89.80 %
36.210,03	89.60 %
37.324,05	89.40 %
38.429,15	89.20 %
39.543,18	89.00 %
40.639,37	88.80 %
41.771,22	88.60 %
42.894,14	88.40 %
43.981,41	88.20 %
45.104,36	88.00 %
46.262,03	87.80 %
47.323,46	87.60 %
48.437,48	87.40 %
49.542,59	87.20 %
50.656,62	87.00 %
51.761,72	86.80 %
52.893,58	86.60 %

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 14 de maig de 2015

Sou 2013	Jubilació
53.989,76	86.40 %
55.112,69	86.20 %
56.208,88	86.00 %
57.331,82	85.80 %
58.436,92	85.60 %
59.550,92	85.40 %
60.647,12	85.20 %
61.761,15	85.00 %
62.866,24	84.80 %
63.971,35	84.60 %
65.085,36	84.40 %
66.217,22	84.20 %
67.304,50	84.00 %
70.085,08	83.00 %
72.874,58	82.00 %
75.735,39	81.00 %
78.426,84	80.00 %

ANNEX 4.

TAULA SALARIS MÍNIMS 2013.

Categoria / lloc	Salari mínim contractació	Salari mínim 2 anys	Salari mínim 4 anys	Salari mínim 6 anys	Salari mínim 8 anys	Salari mínim 10 anys
Cap de Logística i Distribució	25.804,12	28.983,95	32.163,79	35.343,62	38.523,45	41.703,29
Cap de Servei Administratiu	25.804,12	28.426,96	31.049,80	33.672,64	36.295,48	38.918,32
Oficial Administratiu 1	23.491,45	25.701,12	27.910,79	30.120,45	32.330,12	34.539,79
Oficial Administratiu 2	23.491,45	25.325,82	27.160,19	28.994,55	30.828,92	32.663,28
Auxiliar Administratiu	19.627,00	20.801,60	21.976,20	23.150,80	24.325,40	25.500,00
Tècnic de Procés	25.804,12	29.909,31	34.014,50	38.119,69	42.224,88	46.330,08
Tècnic de Medi ambient	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
Tècnic de Seguretat	23.491,45	25.826,22	28.160,99	30.495,76	32.830,52	35.165,29
Encarregat Pedreres	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
Encarregat Brigada	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
Auxiliar de Producció 1	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
Auxiliar de Producció 2	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
Encarregat Torn	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
Operador de Sala	23.491,45	26.827,03	30.162,61	33.498,18	36.833,76	40.169,34
Ajudant Operador de Sala	23.491,45	25.663,94	27.836,43	30.008,93	32.181,42	34.353,91
Tècnic de Sala	23.491,45	25.663,94	27.836,43	30.008,93	32.181,42	34.353,91
Operador de Sala 2	23.491,45	26.201,53	28.911,60	31.621,67	34.331,75	37.041,82
Cap d'àrea	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
Tècnic d'àrea	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
Tècnic/Enginyer de sistemes	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
Cap Reparacions Mecànic	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
Cap Reparacions Elèctric	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
Cap d'equip Instrumentista	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
Preparador Mecànic	25.804,12	29.177,57	32.551,01	35.924,46	39.297,91	42.671,36
Preparador Elèctric	25.804,12	29.177,57	32.551,01	35.924,46	39.297,91	42.671,36
Visitador Mecànic	23.491,45	27.327,43	31.163,42	34.999,40	38.835,38	42.671,36
Visitador Elèctric	23.491,45	27.327,43	31.163,42	34.999,40	38.835,38	42.671,36
Tècnic de Noves instal·lacions	23.491,45	27.327,43	31.163,42	34.999,40	38.835,38	42.671,36
Cap Equip Mecànic	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
Cap Equip Elèctric	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
Auxiliar Tècnic Mecànic 1	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
Auxiliar Tècnic Mecànic 2	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
Auxiliar Tècnic Elèctric 1	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
Auxiliar Tècnic Elèctric 2	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
Encarregat de Greixatge	23.491,45	25.701,12	27.910,79	30.120,45	32.330,12	34.539,79
Tècnic de Serveis Auxiliars	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
Encarregat Laboratori	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
Tècnic Laboratori	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
Analista físico-químic	23.491,45	25.826,22	28.160,99	30.495,76	32.830,52	35.165,29
Analista 1	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
Analista 2	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
Delineant Projectista	25.804,12	28.426,96	31.049,80	33.672,64	36.295,48	38.918,32
Control Crèdits i Clients	25.804,12	27.551,25	29.298,39	31.045,52	32.792,65	34.539,79
Venedors	25.804,12	28.426,96	31.049,80	33.672,64	36.295,48	38.918,32
Encarregat d'expedició	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
Cap/Encarregat Magatzem	23.491,45	25.576,02	27.660,59	29.745,16	31.829,73	33.914,29

CVE-Núm. de registre: 062015000598

Dijous, 14 de maig de 2015

Categoria / lloc	Salari mínim contractació	Salari mínim 2 anys	Salari mínim 4 anys	Salari mínim 6 anys	Salari mínim 8 anys	Salari mínim 10 anys
Auxiliar Magatzem 1	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
Auxiliar Magatzem 2	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
Secretaria	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31

PLA D'IGUALTAT.

1. Compromís de Lafarge Ciments, SA, Unipersonal, amb la igualtat d'oportunitats.

Lafarge Cementos, SAU (en endavant Lafarge) té clara vocació de proporcionar als seus empleats un entorn de treball saludable i segur, d'afavorir el desenvolupament dels seus coneixements, habilitats professionals i responsabilitats individuals basades en el respecte mutu, en el reconeixement de mèrit individual i en el compromís amb el desenvolupament professional de les persones tenint com a principi inspirador el fomentar una major corresponsabilitat entre homes i dones, així com reconèixer el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Lafarge té un clar i ambiciós compromís amb els temes relacionats amb l'actual entorn social, apostant per la igualtat i conciliació de tots i cadascun dels seus membres i aposta fermament per emprendre i desenvolupar la implantació d'un conjunt de mesures enfocades a garantir la incorporació de dones en el procés d'integració de la seva plantilla i augmentar les probabilitats que tant homes com dones puguin aportar el millor que tenen als rols que ocupen en l'organització.

L'interès de Lafarge és vetllar perquè tots els aspectes que afecten les persones que componen la seva organització estiguin fonamentats en el compliment dels drets humans i els seus valors corporatius.

En aquest marc, la promoció constant de la Igualtat d'Oportunitats constitueix un eix fonamental en la Gestió del Capital Humà de la companyia.

- Lafarge treballa des de fa temps entre els seus Principis de Responsabilitat Social Corporativa la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- A Lafarge estem convençuts que tenir un equip divers i una mentalitat integradora representa avui dia una veritable avantatge competitiu. "Una empresa que aprofita i s'enriqueix amb una àmplia gamma de talents, pensaments i estils, és una empresa que té més possibilitats de ser líder".

- Per beneficiar-se de la Diversitat, una organització necessita tenir un entorn integrador on cadascú se senti respectat, involucrat i reconegut. Això ens ajudarà a obrir-nos a noves maneres de treballar, guanyar en flexibilitat, a no excloure a ningú i a contribuir a la imatge de Lafarge interna i externa.

- El 1995, els Principis d'Acció de Lafarge reconeixien la Diversitat com un valor fonamental del Grup. En els últims anys els nostres equips són cada vegada més diversos en termes de nacionalitats i això es nota a nivell d'alta direcció.

- Detall de % de dones a Lafarge Espanya:

	% sobre total plantilla
2012	
Dones	20,57
Homes	79,43
2011	
Dones	20,09
Homes	79,91
2010	
Dones	19,09
Homes	80,91

- A les Ambicions de Sostenibilitat 2020 del grup, està contemplat tenir 35% de dones en posicions de Senior Management.

- Les dades d'% de dones managers amb categories a partir de HI 13, dels últims anys, són els següents:

Dijous, 14 de maig de 2015

	% sobre total plantilla
2012	
Dones	25%
Homes	75%
2011	
Dones	22,22%
Homes	77,78%
2010	
Dones	21,86%
Homes	78,14%

Lafarge treballa des de fa temps perquè aquests principis es tradueixin en pautes que regeixin naturalment tant el comportament de les persones que integren l'organització, com els processos que defineixen les formes de treballar en la companyia.

Lafarge posa de manifest el seu compromís davant la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant l'elaboració i aplicació del present Pla d'Igualtat. Aquest principi suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació sexual i les derivades de maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

L'entrada en vigor de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'Igualtat efectiva de dones i homes, a Espanya, pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses.

La direcció de Lafarge i els representants del Comitè Intercentres han negociat i acordat aquest Pla d'Igualtat, des d'aquest marc legal, però també des del compromís organitzatiu.

El Pla d'Igualtat de Lafarge Cementos, SAU. pretén ser un marc general d'actuació per a tots els seus centres a Espanya, sense perjudici d'altres accions específiques que es puguin considerar en centres o unitats concretes per a les que aquest Pla serà, en tot cas, referència necessària.

2. Principals conclusions del diagnòstic de gènere.

Com a pas previ, en compliment del que estableix l'Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'Igualtat efectiva de dones i homes, es va encarregar a experts independents de la major solvència professional, la realització d'un diagnòstic de situació, el qual es va concloure al gener de 2008.

El 24 de gener de 2008, es presenta el diagnòstic d'igualtat resultant de la investigació portada a l'empresa durant els mesos d'octubre a gener.

Tota aquesta informació d'anàlisi i les conclusions assolides han estat presentades a la representació legal dels treballadors.

Aquest diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint mecanismes que permetin formular les propostes que s'integrin en el present Pla d'Igualtat, de manera que constitueixi el conjunt ordenat de mesures que, real i efectivament, permetrà aconseguir, en l'àmbit global per al qual ha estat dissenyat, el objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol indici de discriminació per raó de sexe.

El diagnòstic ha indicat les àrees d'actuació en què cal continuar treballant. Aquesta necessitat també es reflecteix en els resultats de l'enquesta A Great place to work 2007.

El diagnòstic també ha assenyalat pràctiques en l'empresa que es poden incloure com a Bones Pràctiques que fomenten la igualtat de dones i homes.

Aquestes Bones Pràctiques es van a incloure en el Pla d'Igualtat, ja que es van a seguir utilitzant.

La resta d'accions proposades es van a implementar a l'empresa paulatinament, un cop s'hagin consensuat amb el Comitè d'Empresa.

Dijous, 14 de maig de 2015

Les principals àrees d'actuació d'aquest Pla són:

4. Accés a l'ocupació i contractació.
5. Retribució.
6. Formació, classificació i promoció.
7. Seguretat i salut en el treball.
8. Discriminació per raó de sexe i assetjament sexual o per raó de sexe.
9. Imatge d'empresa i comunicació.
10. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

D'acord amb els resultats de l'anàlisi realitzada s'han obtingut una sèrie de conclusions i recomanacions sobre la situació real de l'empresa així com la identificació d'àrees que requereixen de la posada en marxa d'accions correctores i/o impulsores.

3. Pla d'actuació: eixos d'actuació.

El present Pla d'Igualtat és aplicable a tots els Centres de Treball de Lafarge a Espanya, sense perjudici de les mesures concretes que es puguin establir atenent les característiques concretes de cada un dels centres.

Els centres de treball als quals s'aplica el present Pla d'Igualtat es troben recollits a l'annex 1.

Es desenvoluparan els criteris generals mínims per a l'adaptació del present Pla en tots i cadascun dels Centres de Treball de Lafarge a Espanya, en base a les principals àrees d'actuació esmentades a l'apartat anterior.

En coherència amb els resultats del Diagnòstic, el Pla d'Igualtat de Lafarge s'estructura en set eixos d'actuació:

- 3.1.- Accés a l'ocupació i contractació.
- 3.2.- Retribució.
- 3.3.- Formació, classificació i promoció.
- 3.4.- Seguretat i salut en el treball.
- 3.5.- Discriminació per raó de sexe i assetjament sexual o per raó de sexe.
- 3.6.- Imatge d'empresa i comunicació.
- 3.7.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per a cada un dels eixos d'actuació es descriuen:

- Objectius a aconseguir.
- Accions proposades per aconseguir els objectius marcats.

3.1. Accés a l'ocupació i contractació.

En l'accés a l'ocupació s'han considerat dos aspectes principalment:

- Procés de reclutament per al personal i,
- El procés de selecció.

Objectiu.

- Reforçar l'objectivitat i transparència dels processos de reclutament i selecció i assegurar la igualtat de tracte i oportunitats en aquest àmbit, incorporant millores en els procediments i realitzant les necessàries revisions i anàlisis periòdiques.

Accions proposades.

- Definir minuciosament les característiques del lloc a cobrir, amb els requisits professionals i competències per al mateix. (annex 1).
- Evitar la redacció sexista en cada convocatòria. (annex 2).
- Sensibilitzar les empreses intermediàries de la necessitat de realitzar una selecció igualitària.

Dijous, 14 de maig de 2015

- Utilitzar un barem establert al principi del procés per valorar els mèrits i puntuació. (annex 3).
- Utilitzar en l'entrevista un formulari dissenyat prèviament perquè la valoració sigui objectiva i no doni lloc a la improvisació.
- Utilitzar durant la selecció un llenguatge no sexista pel qual es garanteixi que no hi ha una discriminació en les categories professionals, evitar amb això la segregació ocupacional (netejadora, secretària i cap de projecte o director de zona) en sentit horitzontal, també coneguda com parets de vidre, situant a les dones en certes professions o branques d'activitat.
- Realitzar el procés de selecció de manera objectiva perquè es puguin valorar i comparar les proves realitzades per cada persona, sense que puntuï ni positivament ni negativament el sexe.
- Seguir realitzant el mateix model contractual no discriminatori per a dones i homes.

3.2. Retribució.

La retribució és un dels aspectes prioritaris segons la Llei d'Igualtat que ha de contemplar un Pla d'Igualtat, pel fet que la bretxa salarial (diferència percentual de salaris mitjans entre homes i dones) és a Espanya d'un 30% de mitjana, oscil·lant entre uns valors d'un 40% i un mínim de 20%.

Objectiu.

- Revisar la política salarial i clarificar conceptes per a que cada treballador/a pugui percebre-la com a justa i equitativa.
- Utilitzar mecanismes correctors per a que no s'incorri en discriminacions salarials per raó de sexe davant l'existència de multitud de plusos que dificulten la transparència en la retribució.

Accions proposades.

- Aclarir i difondre entre el personal la política salarial de l'empresa, en tots els casos en què les seves retribucions no estiguin reflectides en un conveni col·lectiu.
- Estudiar i comparar objectivament els salaris entre dones i homes de manera periòdica.
- Actualitzar periòdicament el sistema de classificació professional que inclogui descripcions i definicions de funcions corresponents a la categoria.

3.3. Formació classificació i promoció.

La promoció a l'empresa és un altre dels pilars dels plans d'igualtat, ja que les dones pateixen en aquest sentit la segregació vertical o sostre de vidre, que a la pràctica significa que les dones estan apartades dels càrrecs de responsabilitat.

Objectiu.

- Garantir l'objectivitat i no discriminació en el procés de promoció interna, eliminant possibles barreres que dificulten l'accés de la dona a llocs de més responsabilitat.
- Promoure les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a proporcionar el necessari desenvolupament professional.

Accions proposades.

- Establir criteris objectius per a la promoció, eliminant qualsevol requisit que pugui tancar directament o indirectament factors de discriminació.
- Tot i estar contemplat en Bones Pràctiques, hi ha un compromís del Grup d'anar augmentant el% de dones en els càrrecs de direcció.
- Informar tot el personal dels plans de formació, millorant la difusió del mateix, ja que he detectat que la informació no arriba bé al personal. Difondre aquesta informació via el codi de conducta.

Dijous, 14 de maig de 2015

- Oferir formació contínua al personal que es troba amb algun permís (llicència, excedència...) i reciclar la formació quan es reincorporen al lloc de treball.

- Inserir mòduls d'igualtat d'oportunitats en tota la formació que s'imparteixi a l'empresa, i incloure'l en el pla de benvinguda + formació on line.

3.4. Seguretat i salut en el treball.

En la seguretat i salut en el treball és necessari també incloure la perspectiva de gènere, ja que dones i homes emmalalteixen de manera diferent, tant per les seves realitats biològiques com en relació als riscos del treball. Les dones pateixen una paradoxa i és que viuen més però tenen pitjor salut.

Objectiu.

- Consolidar la importància que té per a l'empresa la seguretat i salut i seguir incidint en aquest aspecte.

Accions proposades.

- Protegir especialment a les dones embarassades, en període de lactància, perquè no pateixin riscos innecessaris.

- Realitzar les revisions mèdiques anuals, amb proves generals però també proves específiques per a homes i dones en funció de les possibles malalties que poden afectar cada col·lectiu. Per exemple, proves ginecològiques de detecció de càncer de mama i d'úter.

3.5. Discriminació per raó de sexe i assetjament sexual o per raó de sexe.

La Llei d'igualtat fa referència explícita a aquests aspectes en els articles 6 i 7, en els quals realitza una definició de cada un.

La Llei recull en l'Article 6 la discriminació i distingeix entre:

Discriminació directa Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. És una pràctica poc freqüent i fàcilment detectable.

Discriminació indirecta Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. Aquesta pràctica és més habitual, i difícil de detectar.

En l'Article 7 es recull l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe:

Assetjament sexual. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Objectiu.

Accions proposades.

- Implementar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

- Garantir l'eliminació de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

- Evitar qualsevol conducta discriminatòria ja sigui directament o indirectament en l'empresa, en tots els àmbits (salarial, promoció,...).

Dijous, 14 de maig de 2015

- Implantar mesures preventives respecte a l'assetjament.
- Incloure una figura que canalitzi els casos d'assetjament sexual o moral, amb coneixements d'igualtat per resoldre els possibles conflictes.
- Realitzar formació en aquest sentit al personal perquè es compregui la dimensió de l'assetjament.
- Veure annex 6. Protocol d'Actuació en cas d'assetjament.

3.6. Imatge d'empresa i comunicació.

Per aconseguir una igualtat real entre dones i homes cal eliminar les desigualtats que encara existeixen en tots els àmbits de la vida, i especialment en l'apartat d'imatge i comunicació.

Objectiu.

- Utilitzar un llenguatge inclusiu en la redacció de documents, programes, projectes etc., especialment d'aquells que s'elaboren per a la difusió i comunicació i reforçar l'ús d'imatges igualitàries.

Accions proposades.

- En relació a la comunicació interna:

Eliminar l'ús del llenguatge sexista en els documents i comunicats interns.

Equilibrar les imatges, entrevistes i en general, les aparicions de les dones en les revistes o mitjans de difusió de l'empresa.

Introduir la igualtat d'oportunitats en els missatges, grups de treball, etc., fent per exemple referència al pla d'igualtat.

Establir una bústia de suggeriments per tal que el personal pugui aportar idees o millores en l'empresa en relació amb la igualtat d'Oportunitats.

- En relació a la comunicació externa:

Eliminar el llenguatge sexista en les comunicacions i en la publicitat.

Utilitzar imatges igualitàries en la publicitat per trencar els estereotips sexistes.

Incloure en la publicitat la realització del pla d'igualtat, com a mostra que l'empresa és responsable i té sensibilitat respecte a la igualtat d'oportunitats.

3.7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és un dels grans reptes de la societat espanyola en el present i futur pròxim i es porta treballant en polítiques de conciliació per corregir aquestes desigualtats des de fa temps en tots els àmbits de la societat:

La conciliació és un problema social, no és només per a dones, i per tant, cada agent responsable (empreses, administracions i persones) ha d'aportar el seu gra de sorra.

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral busca l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral per a tothom, de manera que s'equilibrin els temps i esforços entre els sexes i la corresponsabilitat entre l'àmbit productiu i el reproductiu.

Objectiu.

- Contribuir a fomentar la corresponsabilitat i assolir la igualtat plena i efectiva de tracte i oportunitats entre dones i homes, a través d'una sèrie de mesures que propiciïn la possibilitat de conciliar les obligacions personals i familiars amb les laborals, garantint, en tot moment, la igualtat de tracte i oportunitats a nivell professional, i la necessària sensibilització en aquesta matèria.

Dijous, 14 de maig de 2015

Accions proposades.

- Actuacions de sensibilització.
- Divulgació del Pla a l'empresa.
- Actuacions d'ordenació de temps.
- Realitzar els cursos de formació en horari laboral.
- Implantar a l'empresa les reunions de treball en horari de matí, en la mesura del possible.
- Actuacions d'ampliació de permisos legals, sempre que es compensi amb millores de productivitat.
- Permisos establerts per llei de maternitat.
- Permisos establerts per llei de paternitat.
- Temps de lactància.
- Les excedències o llicències existents per diferents motius.

4. Implantació.

Amb data 14 de maig de 2008 es va presentar el diagnòstic d'igualtat, resultat de l'anàlisi dut a terme a Lafarge Cementos entre octubre de 2007 i gener de 2008 amb motiu de l'aprovació de la Llei 3/2007, de 22 de març sobre igualtat efectiva entre homes i dones, adquirint el compromís a partir d'aquesta data de crear el Pla d'igualtat.

Les fases per a la implantació del Pla d'igualtat són les següents:

1) Diagnòstic de la situació:

- Anàlisi de la informació recollida a través del diagnòstic.
- Anàlisi de la situació d'empresa amb relació a:
 - Estratègia d'igualtat, analitzant la tasca de sensibilització interna de l'empresa i comunicació tant exterior com interior.
 - Accés a l'ocupació i forma de contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, retribució, conciliació entre vida laboral, personal i professional.
 - Situacions de risc en el treball per a la dona i assetjament.

2) Disseny del pla de igualtat:

- Definició de tots els objectius a assolir.
- Estudi de les mesures a adoptar.
- Definició dels indicadors de mesura i seguiment de les dades.
- Constitució de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat.
- Actualització i adaptació del protocol d'actuació per assetjament.
- Calendari de les accions.

3) Implantació del pla d'igualtat:

- Implantació del Pla d'igualtat.
- Seguiment dels Indicadors de gestió i seguiment de cadascuna de les accions proposades pel Pla.
- Detecció i correcció d'errors possibles en les iniciatives d'igualtat.

4) Avaluació del pla a través dels resultats:

- Anàlisi i avaluació dels resultats obtinguts.
 - Manteniment de reunions periòdiques cada 6 mesos per analitzar i adoptar les accions oportunes. Es canalitzaran a través de la Comissió d'igualtat del Pla.
 - Elaboració anualment d'un dossier on s'actualitzaran les principals dades presentades en cadascuna de les àrees analitzades i els indicadors de seguiment establerts.
- Possibles accions de millora del Pla d'igualtat.

Dijous, 14 de maig de 2015

5. Avaluació i indicadors de l'execució del pla d'igualtat.

Un cop decidides les actuacions i les accions a implementar s'ha de realitzar un seguiment del grau de compliment del Pla d'Igualtat.

A fi d'avaluar aquesta implementació, s'estableixen diversos indicadors de gestió i seguiment de les principals àrees d'actuació d'aquest Pla.

Anualment s'actualitzaran les principals dades presentades en cadascuna de les àrees analitzades i els indicadors de seguiment establerts.

Es podran establir accions de millora del Pla a partir dels resultats de les avaluacions realitzades.

Accés a l'ocupació i contractació.

- Nombre de candidats i candidates per lloc.
- Nombre d'entrevistes realitzades per a cada lloc de treball.
- Seguiment i evolució de les xifres d'homes i dones incorporats.

Retribució.

- Es realitzarà el seguiment dels rangs salarials i extrasalarials per col·lectius, en els diferents nivells i àrees per analitzar l'evolució interna de les possibles diferències.

Formació, classificació i promoció.

- Nombre de dones i homes en programes de formació.
- Hores de formació impartides per tipus de formació.

Seguretat i salut en el treball.

- Adaptacions, modificacions de lloc i/o suspensions durant l'embaràs o lactància natural en funció de les comunicacions d'embaràs i conseqüents reavaluacions de riscos.
- Nombre d'accions correctores implementades.

Discriminació per raó de sexe i assetjament sexual o per raó de sexe.

- Nombre de denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe, i d'assetjament moral o mobbing rebuts.
- Resultats dels processos d'investigació.

Imatge d'empresa i comunicació.

- Seguiment del coneixement i percepció de la plantilla sobre el Pla d'Igualtat a través del Comitè Intercentres.
- Nombre d'accions de sensibilització en matèria d'igualtat i la seva participació.
- Grau de respecte i sensibilització mesurat a través de la percepció de la plantilla.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Nombre de persones amb reducció de jornada per guarda legal.
- Nombre de persones amb excedència per raons familiars.
- Grau d'utilització de mesures indicatives d'una major corresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit privat: gaudi de permisos, excedències per guarda legal, maternitat, paternitat, reduccions per guarda legal.
- Nombre d'hores de formació de persones amb reducció de jornada per guarda legal i per tipus de formació.
- Sol·licituds de canvi de lloc de treball per motius de conciliació.

Dijous, 14 de maig de 2015

6. Creació de la comissió permanent d'igualtat.

Objectiu.

El 10 de març de 2009, amb l'objectiu de realitzar un seguiment del compliment i desenvolupament del Pla d'igualtat, es crea la Comissió Permanent de Seguiment del Pla d'igualtat de Lafarge Cementos, SAU.

Funcions.

- Fer un seguiment dels avenços del Pla d'igualtat mitjançant revisió periòdica del desenvolupament de les accions previstes en el Pla d'igualtat.
- Proposar ajustos possibles o millores al Pla d'igualtat en funció de les avaluacions realitzades, noves necessitats detectades i / o dificultats en l'execució de les accions plantejades.
- Aconseguir un document dinàmic subjecte a actualitzacions.
- Participar en el desenvolupament de les accions i col·laborar en la implantació de les mateixes, en la mesura que es requereixi.

Constitució.

- Nomenats per la direcció de l'empresa: 2 membres.
- Nomenats pels representants dels treballadors: 5 membres.
- Secretari Comitè Intercentres.

- Representants Comitè Intercentres:

- Montcada (1).
- Villaluenga (1).
- Sagunt (1).
- Madrid (1).

Les persones que formen part de la Comissió de Seguiment actuaran com a interlocutors en el seu Centre en les qüestions relacionades amb el Pla d'igualtat.

Els membres de la Comissió pertanyents al Comitè d'Intercentres realitzaran diferents suggeriments d'accions que poden contribuir a enriquir el pla d'acció previst. S'estima que aquests suggeriments s'han d'eleva als comitès i òrgans de l'empresa adequats per a la seva consideració i, si s'escau, aprovació.

Sobre la planificació, s'acorda mantenir informats els membres de la comissió de seguiment via correu electrònic dels avenços que es vagin produint fins que tinguin lloc la següent reunió.

La Comissió es reunirà amb una periodicitat semestral.

ANNEX 1.

Convocatòries d'ocupació.

Per a una redacció no sexista a les convocatòries d'ocupació, ja sigui per a noves incorporacions o per a promocions internes, cal seguir les següents pautes:

- Sol·licitar informació fent referència al títol i no a la persona. Exemple: es demana una persona llicenciada en Dret o en Enginyeria de Camins, o directament es demanen les següents formacions: Enginyeries de Camins, Obres o llicenciatures en Dret, Psicologia.
- No es demana un llicenciat, es demana personal amb la formació: llicenciatura en..., enginyeria en...
- No sol·licitar requisits assignats tradicionalment als homes: dots de comandament, disponibilitat horària.

Dijous, 14 de maig de 2015

- En l'oferta, explicar més les condicions no només econòmiques, sinó beneficis socials i fins i tot el Pla d'Igualtat.

Model d'oferta d'ocupació.

Responsable d'àrea.

Data de l'oferta ...

Nom de l'empresa.

Ubicació.

Població: Girona.

Província: Girona.

País: Espanya.

Descripció.

Lloc vacant: Responsable d'Àrea Girona.

Categoria: Comercial i Vendes.

Subcategoria: Comercial.

Departament: Divisió formigó.

Nivell: Empleat/ada.

Nombre de vacants: 1.

Descripció de l'Oferta: Empresa multinacional líder del sector precisa per a la seva divisió del formigó una persona responsable d'àrea per Girona.

En dependència de la persona responsable de zona, s'encarregarà de realitzar la gestió comercial d'un centre de producció, també s'encarregarà del control dels processos d'aquest centre en matèria de qualitat, serveis i personal adscrit a aquest.

Salari fix, importants avantatges socials.

Requisits.

Estudis mínims: Enginyeria Tècnica.

Experiència mínima: No requerida.

Requisits mínims: Busquem una persona Titulada Superior/Mitja en Obres Públiques, Construcció, Mines, Químiques,...

Carnet de conduir i vehicle propi.

Requisits desitjats: Es valorarà coneixements d'anglès.

Contracte.

Tipus de contracte: De duració determinada.

Durada: 6 mesos + indefinit.

Jornada laboral: Completa.

ANNEX 2.

Llenguatge no sexista.

La nostra llengua no és sexista, ho és l'ús que se'n fa d'ella. Si tenim en compte que la principal eina de comunicació de les persones és el llenguatge, és de gran importància aprendre a expressar-se utilitzant un llenguatge no sexista, adaptant-se als temps actuals en què la dona s'està incorporant a totes les parcel·la/les de la vida.

Segons el diccionari de la RAE, sexisme significa: discriminació de persones d'un sexe per considerar inferior a un altre.

La relació entre llenguatge i sexe es pot concebre en dos sentits:

- Pel que fa a l'ús de la llengua condicionat per la identitat sexual de qui parla (per exemple emprar renecs ha estat mal vist en boca de dones i no d'homes).

Dijous, 14 de maig de 2015

- Pel que fa al tractament discriminatori de les dones en el discurs, o en el que és el mateix, en determinades construccions o missatges, ja sigui pel terme utilitzat o per la manera de construir la frase.

Per tant, es comet sexisme lingüístic a causa de la forma i no del fons, és a dir, a causa de les paraules o estructures escollides.

A continuació es plantegen unes pautes gramaticals per intentar corregir el llenguatge sexista.

1. Evitar el relatiu que precedit d'article masculí el/els, utilitzant qui o persona.

Ex. El que accepti la proposta (no)/Qui accepti la proposta (si) / La persona que accepti la proposta (si).

2. Substituir els indefinits un/s, tot/si algun/s per persona o el procediment igualitari convenient.

a. Ex. Uns o Alguns van optar per no acudir a la convocatòria (no)/Unes persones van optar per no acudir a la convocatòria (si).

b. Ex. Tots hauran de presentar la targeta d'identificació. (no)/Tots i totes han de presentar la targeta d'identificació (si)/S'haurà de presentar la targeta d'identificació (si)/Cal presentar la targeta d'identificació (si).

3. Professions i oficis:

Feminització de termes -o masculí/a femení:

c. Arquitecte/ Arquitecta.

d. Tècnic/ Tècnica.

e. Agrònom/ Agrònoma.

- Terminació en or, femení en ora:

Director/Directora.

Interventor/Interventora.

Traductor/Traductora.

- Terminació en er femení en era:

Enginyer/Enginyera.

Banquer/Banquera.

- Terminació en ari femení en ària:

Bibliotecari/Bibliotecària.

Funcionari/Funcionària.

Empresari/Empresària.

- Terminació en ent femení en enta:

President/Presidenta.

Regent/Regenta.

Dependent/Dependentia.

- Invariable utilitzant article el/la, acabats en ant, ista, ta, tra:

El/la delineant, el/la cantant.

El/la periodista, el/la dentista.

El/la terapeuta, el/la psiquiatra.

- Acabats en l o en r, alguns s'ha creat un femení afegint a i altres se segueix mantenint una forma de masculí i femení sense raó que ho justifiqui.

Dijous, 14 de maig de 2015

Es manté igual: coronel, cònsol, fiscal, industrial.

Es fa femení: conseller-consellera, regidor-regidora, oficial-oficiala, bidell-bidella.

- Acabats en e cada paraula ha adoptat una solució.

Conserge-conserge, alcalde-alcaldessa.

4. Genèrics- ús de substantius genèrics que designen a persones d'ambdós sexes: criatura, persona, personatge, víctima, ésser.

5. Col·lectius: Sempre que sigui possible cal utilitzar substantius col·lectius per evitar l'ambigüitat del masculí genèric: alumnat (si)/els alumnes (no), ciutadania (si)/els ciutadans (no), descendència (SI)/els descendents (no), funcionariat (si)/els funcionaris (no), professorat (si)/els professors (no).

6. Desdoblaments- S'opta per aquesta opció quan no es troba cap altre recurs, ja que alenteix l'expressió: les dones i els homes, els nens i les nenes, les filles i els fills...

7. Barres: En impresos, formularis, taules, s'utilitzen les barres per la manca d'espai. L'arrova no es un signe lingüístic, per la qual cosa, tot i que s'ha posat de moda, no es el més adequat.

Ex. Dades del treballador/a. N de filles/s. Desocupats/des.

8. Ometre determinant davant substantius de forma única.

Ex. Els periodistes i els estudiants assistiran a l'acte de clausura (NO).

Periodistes i estudiants assistiran al acte de clausura (SI).

9. Usar determinants sense marca de gènere. Cada o qualsevol en lloc de tots, qui en lloc de el/els que:

Ex. Tots els representants dels diferents departaments (NO).

Cada representant dels diferents departaments (SI).

Ex. Els que s'inscriguin en el curs rebran el títol corresponent (NO).

Qui s'inscrui en el curs rebrà el títol corresponent (SI).

ANNEX 3.

Baremació convocatòria ocupació.

Per tal de poder realitzar els processos de selecció de la manera més objectiva possible i complint el Pla d'Igualtat de l'empresa, es proposa un model de baremació que s'acordi a priori i s'adapti a cada procés selectiu en funció dels mèrits requerits.

De manera general es valorarà d'una banda el currículum de la persona i per una altra el procés selectiu, que generalment és una entrevista.

Fases del procés:

1. Currículum: La baremació del currículum ha d'obtenir un mínim de 5 punts, per passar a la següent fase. La puntuació màxima del currículum serà de 10 punts.

2. Entrevista: La puntuació màxima de l'entrevista serà de 2 punts.

El procés tindrà com a màxim un total de 12 punts.

A continuació es presenta un exemple de procés selectiu.

Dijous, 14 de maig de 2015

Plaça ofertada: responsable d'àrea.

Requisits mínims de les persones aspirants.

Diplomatura.

Barem:

Requisits imprescindibles per superar la fase de baremació de currículum:

Titulació mitja o superior.

Obtenir una puntuació mínima total en el currículum de cinc (5) punts.

Titulació acadèmica (màxim 2,5 punts).

Titulacions preferents:

Enginyeria d'Obres Públiques.

Puntuació: 2,5 punts.

Enginyeria de Mines.

Puntuació: 2,5 punts.

Enginyeria de Químiques.

Puntuació: 2,5 punts.

Diplomatures o Enginyeries Tècniques.

Puntuació: 2 punts.

Formació complementària (màxim 2 punts).

Màsters, cursos, etc., en matèries relacionades amb: les pròpies del lloc.

Puntuació: 0,1 punts per cada 30 hores formatives.

Experiència professional: (màxim 5 punts).

L'experiència professional s'haurà d'acreditar mitjançant certificació oficial de vida laboral actualitzada.

Per cada període de sis mesos realitzant tasques directament relacionades amb el lloc ofert.

Puntuació: 0,2 punts per cada mes.

Per cada període de sis mesos realitzant tasques indirectament relacionades amb el lloc ofert.

Puntuació: 0,05 punts per cada mes (màxim 2 punts).

Altres mèrits: (màxim 0,5 punts).

Títol d'Anglès certificat.

Puntuació: 0,25 punts.

Títol d'un altre idioma a més de l'anglès.

Puntuació: 0,15 punts.

Coneixements d'Informàtica.

Puntuació: 0,25 punts.

Entrevista: (màxim 2 punts).

A la fase d'entrevista passaran les persones que hagin obtingut un total de mínim 5 punts en la baremació del currículum.

ANNEX 4.

Centres de Treball:

Fàbrica de Montcada.

Fàbrica de Villaluenga.

Fàbrica de Sagunt.

LTC.

Oficines centrals.

Dijous, 14 de maig de 2015

ANNEX 5.

Bones Pràctiques de l'empresa:

El diagnòstic dut a terme a Lafarge Cementos, SAU també ha assenyalat pràctiques en l'empresa que es poden incloure com bones pràctiques que fomenten la igualtat de dones i homes.

Aquestes Bones Pràctiques s'inclouran en el Pla d'Igualtat, ja que se seguiran utilitzant.

Accés a l'ocupació i contractació.

- Contractació indefinida per a tot el personal que hagi d'ocupar llocs estables de l'organització.

Formació classificació i promoció.

- Fullet de Responsabilitat Social 2012. Com s'assenyalava en el diagnòstic, en aquest fullet el grup presenta el següent text: "La quantitat de càrrecs directius ocupats per dones en el Grup Lafarge és massa baixa. Sens dubte, el nostre repte en aquesta matèria és assolir un 15% d'ocupació femenina en llocs directius per a 2008 ". Això vol dir que el Grup aposta per accions positives en aquest sentit.

- Utilitzar un sistema de classificació professional clar, en el qual s'especifiquin els requisits i funcions de cada lloc, al costat de la categoria professional dins l'organigrama de l'empresa.

- Informar de les vacants existents, explicant la qualificació requerida per al lloc amb independència del seu sexe i situació familiar.

- Realitzar la formació en horari laboral.

- Pla de desenvolupament individual per a aquelles persones no subjectes a Conveni Col·lectiu mitjançant diferents entrevistes al llarg d'un any per veure com es va desenvolupant la carrera, adaptant aquesta a les necessitats de la persona en temps i forma.

- Flexibilització d'horaris als centres en els quals es pot, per exemple, en oficines: flexibilitat en l'entrada i sortida, jornada contínua.

- Ajudes a persones dependents.

- Ajuts per a guarderia.

Barcelona, 11 de març de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès