

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 21 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Lafarge Cementos, SAU (centre de treball de Montcada i Reixac) per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 08000171011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Lafarge Cementos, SA (centre de treball de Montcada i Reixac) i pels dels seus treballadors el dia 15 d'abril de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 2015-2017 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies 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, SAU (CENTRE DE TREBALL DE MONTCADA I REIXAC) PER ALS ANYS 2015-2017.

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 ciment, 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 celebri 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 2017. Les condicions econòmiques tindran efecte des del 1 de gener de 2015, 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 1 mes abans de la seva finalització.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

---

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 y 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 2015, 217 dies laborables, que donen lloc a 1.736 hores i per als anys 2016 i 2017, 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.

a) Per al personal que treballa en jornada continuada de 8 hores la distribució anual per a l'any 2015 serà:

- Dies de treball: 217 dies.
- Descans setmanal: 52 dies.
- Festa Llei (descans compensatori): 50 dies.
- Vacances: 25 dies.
- Festes laborables: 14 dies.
- Per ajustament de jornada anual pactada: 7 dies.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

---

El personal de fabricació que va a torn rotatiu tindrà 3 Festes Llei en compensació del temps emprat en el relleu, que s'estima en un temps mitjà de 5 minuts per dia.

b) 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: 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 per dia gaudiran l'any 2015 de set dies addicionals de festa, per ajust de la jornada anual pactada.

c) Empleats amb torn central partit:

L'any 2015, des de l'1 de gener fins al 31 de maig i de l'1 d'octubre al 31 de desembre, de dilluns a dijous, de 8.00 a 13.00 hores i de 14.00 a 17.30 hores, essent l'horari dels divendres de 7.00 a 14.00 hores.

De l'1 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 2015 de 4 dies addicionals de festa, dedicant els altres 3 dies a ajust de les hores pactades per al 2015.

Als anys 2016 i 2017 i un cop fixat el calendari laboral, el 50% dels dies addicionals, amb un mínim de 2, 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).

L'excepció anterior, conforme al criteri global, haurà 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 hores 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.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

---

### Article 12. Vacances.

Les vacances del personal són de 25 dies laborables, que s'han de gaudir en 3 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 l'1 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 laborables en cas de naixement o adopció de fill / a, i si és fora de la província de residència 4 dies laborables.
- 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 9 mesos següents, la mare o el pare tenen dret a 1 hora d'absència del treball per lactància, que podran dividir en 2 fraccions, o substituir per una reducció de 1/2 hora de la seva jornada laboral. A voluntat del treballador es pot acumular aquest permís en jornades completes.
- j) En cas de fills prematurs o que romanguin hospitalitzats després del part, la mare o el pare podrà absentar-se durant 1 hora o bé reduir la seva jornada en 2 hores amb disminució proporcional en el salari.

### Capítol IV. Retribucions.

#### Article 14. Salaris.

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 2015 es fixa en 14.107,68 EUR. Als anys 2016 i 2017, 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 2015-2017 de les taules salarials del conveni 2013-2014 (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

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

### Article 15. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries seran 4, 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 de beneficis passarà a anomenar-se gratificació extraordinària de beneficis consolidada. Aquesta retribució serà pensionable. Continuarà 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 16 d'abril de 2015, a partir d'aquesta data es suprimirà per les noves incorporacions en Lafarge Cementos SAU, segons 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 al mes de desembre. Per als anys successius, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat. Als anys 2016 i 2017, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat a 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 2014.

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

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

Des de	Fins a	EUR any
3.900.000	3.999.999	457,73
4.000.000	4.099.999	472,99
4.100.000	Sense límit	488,24

Aquesta prima es pagarà, a tot el personal de plantilla pertanyent a la nòmina 1, al mes d'abril de 2015 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, a l'estar inclòs en la prima de tornos.

Article 20. Prolongació jornada.

En l'any 2015, 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 2015 5,8667 EUR i 2,3809 EUR, respectivament; existint aquest dret de percepció d'aquestes quantitats a partir de les següents hores:

- Esmorzar: 08.00 hores.
- Dinar: 14.00 hores.
- Berenar: 18.00 hores.
- Sopar: 22.00 hores.
- Entrepà: 02.00 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 2015, 2016 i 2017 i multiplicat per 1,75.

L'any 2015, 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 06.00 a 06.00 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 06.00 hores, i de 06.00 a 14.00 hores consecutives.

D'acord amb el Reial Decret 92/83, es consideren hores extres 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.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

---

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.

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

Article 22. Trucada domicili.

En cas de crida a domicili es percebrà l'any 2015, 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. 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 24. 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.

Cada dia de treball, es compensarà addicionalment amb 1 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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

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

Per a l'any 2015 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 25. 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 26. 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 2015 és de 0,2053 EUR.

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.



Dimarts, 17 d'octubre de 2017

### 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 27. 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 28. 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:

L'any 2015 es continua amb el sistema d'assignació de punts a cada peça, que el treballador podrà bescanviar per roba de treball en funció de les necessitats, establert a partir de l'any 2011. L'entrega de la roba s'efectuarà al mes de març de 2015 i al mes de setembre s'entregarà una caçadora d'hivern.

A partir de l'any 2016 es revisa el sistema d'assignació de punts per cada peça, que el treballador podrà bescanviar per roba de treball en funció de les seves necessitats, que passarà a ser el següent:

- El total de punts anuals passarà a ser de 200 punts.
- S'afegirà a la llista de peces la samarreta de màniga curta.
- S'establirà un bescanvi màxim de samarretes de màniga curta de 4 unitats a l'any i un bescanvi de màxim de tovalloles de 2 unitats l'any.
- La data d'entrega de la roba serà al març de cada any.

Taula de punts roba a partir de 2016.

ARTICLE	PUNTS
Caçadora d'hivern	59
Caçadora d'estiu	51
Camisa	39
Pantaló	32
Samarreta	10
Tovallola	8

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.

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

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

### Article 29. Prima de torns operadors.

Per a l'any 2015, el personal que efectui 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 Torn, que queda valorada en 1.408,38 EUR.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

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 2015, 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 Torns de 164,01 EUR.

Si concorre la circumstància que ja s'estigui gaudint de les Festes Llei, la quantitat a cobrar l'any 2015 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 2015 de 165,00 EUR:

- Torn Nit (de 22.00 a 06.00 hores) dels dies 24 i 31 de desembre.
- Torn Matí (de 06.00 a 14.00 hores) i Tarda (de 14.00 a 22.00 hores), dels dies 25 de desembre i 1 de gener.

Article 30. Prima seguretat.

D'acord amb l'objectiu d'aconseguir 0 accidents per a totes les persones que treballen en els nostres centres de treball, i prenent com a referència la compensació econòmica per l'esforç realitzat per a la seva consecució. El reglament de la taula de punts i el procediment d'aplicació es troba al llibre d'annexes ABG 2015 17 capítol 3 Prima de Seguretat.

Aquesta prima es pagarà de la següent manera: la part corresponent a les OP+ d'índex d'accidentalitat es pagarà trimestralment a mes vençut i la resta en 2 parts, per als centres productius, un import de 800 EUR a la nòmina del mes de juliol com a bestreta a compte i el resta fins al total de la prima anual que ha obtingut cadascun, al mes de gener de l'any següent.

Per a l'any 2015 s'acumularan els dos primers trimestres per al càlcul de la prima, degut a la data de signatura del present acord.

Les situacions de risc es reportaran com OP+.

Article 31. Prima mediambiental i de sostenibilitat.

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 2015, en els centres productius, es cobrarà una prima de 850,00 EUR en concepte de prima mediambiental i sostenibilitat, que s'abonarà el mes de juliol. Per els anys 2016 i 2017, 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 32. Prima d'economat.

S'estableix la quantitat de 500,00 en concepte de prima d'Economat. Aquesta prima es pagarà a tot el personal de plantilla pertanyent a la nòmina 1 en el mes de febrer. Per als anys 2016 i 2017 aquesta quantitat s'actualitzarà amb el creixement pactat a l'article 33 d'aquest conveni.

Article 33. Revisió salarial.

Per a l'any 2015 Increment salarial segons EBITDA de 2015, sense compensació de Lafarge Cementos SAU a Lafarge Áridos 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 i IPC > 3,0% (Fins a un IPC màxim de 5,0%)

Revisió salarial per l'any 2015 IPC real si EBITDA ≥ 45M EUR i IPC > 3,0%, fins un màxim de 5,0%.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

Els valors entre trams de la taula es calcularan proporcionalment. Es pagarà al gener de 2016.

Per als anys 2016 i 2017 l'increment salarial s'aplicarà segons la següent taula:

0,0%	si EBITDA < 20 M EUR
1,2%	si EBITDA ≥ 22 M EUR i IPC ≥ 0,5% IPC real + 0,2% si IPC < 0,5%
2,0%	si EBITDA ≥ 25 M EUR i IPC ≥ 1,0% IPC real + 0,5% si IPC < 1,0%
2,5%	si EBITDA ≥ 30 M EUR i IPC ≥ 1,5% IPC real + 1,0% si IPC < 1,5%
3,0%	si EBITDA ≥ 40 M EUR i IPC ≥ 2,0% IPC real + 1,0% si IPC < 2,0%
3,5%	si EBITDA ≥ 45 M EUR i IPC < 2,5% IPC real + 1,0% si IPC ≥ 2,5%

Els valors entre trams de la taula, per increment i EBITDA es calcularan proporcionalment.

Tots els valors d'EBITDA estan valorats al perímetre de la societat Lafarge Cementos SAU a data 1 de gener de 2015.

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 2015 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). Per als anys 2016 i 2017, 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%.

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).

Tot el personal afectat pel present Acord i que compleixi els 60 anys el 2015 podrà jubilar-se amb les condicions de la Taula de l'annex 3.

No obstant això, quan a l'ABJ es matisa l'edat de jubilació, entenem que l'edat de jubilació serà la que reflecteixi la legislació vigent a cada moment, segons acta de Comitè Intercentres de 3 d'octubre de 2013.

Article 35. Acció social.

A tots els efectes, s'assembla:

- Adopció legal, amb naixement de fill natural,
- unió de parelles legalment constituïdes, amb nupcialitat,
- 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:

Edat	EUR/any
De 0/3 anys	552,76
De 4/6 anys	552,76
De 7/9 anys	614,39
De 10/14 anys	737,14
De 15/18 anys	737,14

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

El primer tram de l'ajuda escolar podrà ser substituïda per una Ajuda Guarderia, d'un import màxim anual (prorrateda el primer any des de la data de naixement) de 1.435,27 EUR el 2015, amb la presentació de la justificació de la despesa incorreguda, si el nen o nena no assisteix a la guarderia i es contracta a algú per la seva cura a casa, es concedirà l'ajuda sempre i quan aquesta persona sigui donada d'alta a la seguretat social amb aquesta finalitat. Aquest ajut serà substituït del que correspon per edat, i cessarà prorratedat en el mes en què s'iniciï l'ensenyament obligatori, i es passi a cobrar la quantitat assenyalada en el segon tram d'edat. Als anys 2016 i 2017 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, uniformes escolars, períodes de vacances escolars i activitats extraescolars. Per al seu pagament s'hauran d'aportar els justificants de la despesa incorreguda on consti el nom de la persona a la qual es destina l'ajuda, i se subvencionarà com a màxim la quantitat de 500 EUR l'any 2015 per fill. Als anys 2016 i 2017, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'article 33 del present conveni.

Des de l'edat de 19 anys i fins als 26 anys complerts s'estableix una ajuda econòmica addicional per la compra de material de llibres i material específic electrònic i el cost del bo personal del transport públic, necessari per als estudis realitzats. Pel seu pagament s'hauran d'aportar els justificants de la despesa incorreguda on consti el nom de la persona a la que es destina l'ajuda i es subvencionarà com a màxim la quantitat de 500 EUR a 2015 per fill. Als anys 2016 i 2017, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat a l'article 33 del present conveni.

Per als empleats que cursin estudis oficials, s'estableix una ajuda econòmica addicional per la compra de material de llibres i material específic electrònic necessari per als estudis a realitzar. Per al seu pagament hauran d'aportar els justificants de la despesa incorreguda on consti el nom de l'empleat al qui es destini l'ajuda i es subvencionarà com a màxim la quantitat de 500 EUR a 2015 per empleat. Als anys 2016 i 2017, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat a l'article 33 del present conveni.

Per a majors de 18 anys i fins als 21, que estiguin cursant estudis oficials, s'estableix una ajuda d'estudis de 737,14 EUR/any (prèvia justificació dels estudis) per a l'any 2015. Als anys 2016 i 2017, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat a l'article 33 del present conveni.

Per a majors de 21 anys i fins als 26, que estiguin cursant estudis oficials no universitaris l'Empresa subvencionarà amb el 100% de les despeses de la matrícula oficial, sense tenir en compte les possibles deduccions pel rendiment o circumstàncies familiars, que s'elevaran a brut amb el % de IRPF que en cada cas correspongui (prèvia justificació d'estudis). No es pagaran cursos repetits.

Tindran dret a percebre aquesta ajuda els fills dels empleats que causin baixa a l'empresa per invalidesa, jubilació o morts en actiu.

Estudis mitjans i superiors per a fills d'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.

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.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

---

- 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.
- i) Les matrícules que siguin becaades (família nombrosa, bon expedient acadèmic, etc.), se'ls hi pagarà l'import corresponent al cost de la matrícula oficial d'un any universitari a la Universitat Pública.
- j) Tindran dret a percebre aquesta ajuda els fills dels empleats que causin baixa a l'empresa per invalidesa, jubilació o morts en actiu.

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 29 d'octubre, 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 oficials:

"Els ensenyaments universitaris conduents a l'obtenció de títols de caràcter oficial i vàlidesa en tot el territori nacional s'estructuraran en 3 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, a una o vàries disciplines, orientat a la preparació per l'exercici d'activitats de caràcter professional.
2. La superació dels ensenyaments previstos a l'apartat anterior donarà dret a l'obtenció del títol de Graduat o Graduada.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

### 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, orientat a l'especialització acadèmica o professional, o bé a promoure la iniciació en tasques de recerca.
2. La superació dels ensenyaments previstos a l'apartat anterior donarà 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 i la seva quantia mai podrà ser superior a la matrícula oficial d'un any universitari a la Universitat Pública. En cas d'existir discrepància a la concessió de l'ajuda s'eleva a la comissió de seguiment de l'ABG."

### 2. Lot de nadal i joguines:

Per al 2015, la quantitat serà de 595,65 EUR per a tot el personal com gratificació extraordinària de Nadal. pensionable. Als anys 2016 i 2017, 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:

$$V = 110 \times \text{ABG}/100 \times 1,15.$$

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.

Als anys 2016 i 2017, aquesta quantitat s'actualitzarà amb l'increment pactat a l'article 33 del present conveni.

El 2015, el valor de l'acció serà de 137,27 EUR, segons la següent taula:

Anys alta - Nº 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.

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

### 6. Premis varis:

Natalitat: 525,77 EUR/nen/a.  
Primera Comunió: 81,27 EUR/nen/a.  
Nupcialitat: 177,84 EUR.

Als anys 2016 i 2017, aquestes quantitats s'actualitzaran amb l'increment pactat en l'article 34 d'aquest conveni.

### 7. Preus del ciment per a productors:

Per a tots els empleats:

Ciment: S'estipula el 50% menys del preu tarifat als centres respectius, per a ús propi i fins un màxim de 100 Tm/any.  
Formigons i Gama de productes VAP's: Cost de Producció (inclòs el transport) amb un màxim de 100 m³/any.  
Àrids: Cost de Producció (inclòs el transport) amb 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 2 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.

(S'adjunta redactat a l'annex 6).

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

Les condicions generals seran les establertes a la Normativa creada a l'efecte, de data 1 d'abril de 2007.

### 10 Invalidesa (en aplicació del ABJ):

Al personal que causi baixa per invalidesa, se li calcularà el complement de pensió per aquest concepte en funció del salari de l'últim any.

### 11 Fills d'empleats morts en actiu:

El fills d'empleats morts en actiu tindran dret a un contracte de formació o pràctiques pel temps que duri aquest tipus de contracte. Posteriorment podran participar en processos de selecció de llocs per els quals estiguessin capacitats, amb prioritat en igualtat de condicions amb altres candidats.

### 12. Absentisme:

A final de l'any 2015 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. Els anys 2016 i 2017, s'aplicaran els increments previstos a l'article 33. 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.

### 13. 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 conviuen amb els pares. L'any 2015, l'Empresa abonarà el 80% de l'import de la prima, essent el 20% restant a càrrec de



Dimarts, 17 d'octubre de 2017

l'empleat, l'any 2016 l'Empresa abonarà el 90% de l'import de la prima, essent el 10% restant a càrrec de l'empleat i l'any 2017, l'empresa abonarà el 100% de l'import de la prima.

Excepcionalment, si algun empleat pertany a una altra societat mèdica, l'Empresa li pagarà, prèvia presentació del rebut corresponent, el % equivalent de la prima pagada, amb el límit del % de la prima bàsica de Adeslas, i amb les mateixes limitacions descrites anteriorment.

#### 14. Aportació mínima al fons de pensions:

Serà, per al personal que li resulti d'aplicació l'ABJ, el 2015 de 920,79 EUR. Per a la resta del personal, les aportacions mínimes seran 1.275,42 EUR. Aquestes quantitats es revisaran a any vençut segons increments en l'article 33 del present conveni, igualment per als anys 2016 i 2017.

De manera eventual, per l'any de 2015, segons acord signat amb data 3 d'octubre de 2013, entre Comitè Intercentres i la Direcció de Recursos Humans, al relatiu a la suspensió temporal de les aportacions del promotor al fons de pensions, l'aportació corresponent l'any 2015 es reduirà al 50%.

#### 15. 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.

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, es troba en el llibre d'annexes ABG 2015 17 capítol 6.

#### Article 36. Assegurança de vida.

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

Personal amb ABJ.

Mort natural: 18.000,00.

Mort per accident: 36.000,00.

Mort per accident de circulació: 54.000,00.

Incapacitat per a la professió habitual: 18.000,00.

Incapacitat absoluta i permanent: 18.000,00.

Personal sense ABJ.

Mort natural: 36.000,00.

Mort per accident: 72.000,00.

Mort per accident de circulació: 108.000,00.

Incapacitat per a la professió habitual: 36.000,00.

Incapacitat absoluta i permanent: 36.000,00.

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.



Dimarts, 17 d'octubre de 2017

---

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.

Salari de contractació per grups professionals:

Per l'any 2015 segons taules de salaris mínims.

Segons l'actual acord pactat s'annexa la taula nº 4 per la que es regiran els salaris mínims de contractació y referència, amb salaris mínims per lloc de treball i/o temps al lloc, aplicable a tota la plantilla.

Com procediment gestionat des de Recursos Humans, per cada canvi de lloc, promoció o funció, s'aplicarà el següent criteri:

- Si la persona té més de 10 anys des de la data d'alta a l'Empresa, se li assignarà el salari mínim immediatament superior al salari que té al moment del canvi, com a mínim, el salari aplicable serà el de vuitè any al nou lloc. I després se li continuarà aplicant els augmentos bianuals.

- Si la persona té menys de 10 anys des de la data d'alta a l'empresa, se li assignarà el salari mínim immediatament superior al salari que té per al moment del canvi i després se li continuarà aplicant els augmentos bianuals.

En tots dos casos es revisarà que no es produeixi una pèrdua salarial, comparant les diferents pujades que es produïrien a l'antic lloc amb les pujades al nou lloc, essent aquestes últimes superiors.

Per als anys 2015, 2016 i 2017, 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 pels següents senyors:

Concepción Jiménez Cruz.

Carles Viana Casas.

Inocencio López Zarza.

José Luis Coletó Peña.

Mercedes Guiu Campamà.

Juan Hernández Labajos.

Corresponent 3 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 41. 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 dels 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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

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 15 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 7 dies laborables a la seva consecució.

Si esgotat el termini de 15 dies del procediment de 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 10 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 42. 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 2015. TAULA MENOR DESCANS (EUR).

Categories	Nivell	Antiguitat 0%	Antiguitat 5%	Antiguitat 10%	Antiguitat 17%	Antiguitat 24%	Antiguitat 31%	Antiguitat 38%	Antiguitat 45%	Antiguitat 50%
Ajud. Oper. Sala 1ª (a)	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 1ª	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Oficial 1ª Ensac.	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 2ª(a)	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Oficial 1ª A Esp.	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Operador B1	8	7,7076	7,7728	8,0053	8,0704	8,3775	8,5356	8,8427	8,9080	9,1403
Ajud. Oper. Sala 2ª	8	7,4380	7,5402	7,7728	7,8751	8,0704	8,3031	8,5356	8,7031	8,8706
Oficial 1ª	8	7,4380	7,5402	7,7728	7,8751	8,0704	8,3031	8,5356	8,7031	8,8706
Oficial 2ª A	8	7,2424	7,4380	7,5402	7,8100	7,8751	8,2100	8,3775	8,5732	8,7031
Oficial 2ª	9	7,1029	7,2424	7,4100	7,6054	7,8100	8,0424	8,2100	8,3775	8,5356
Especialista 2ª	9	7,1029	7,2424	7,4100	7,6054	7,8100	8,0424	8,2100	8,3775	8,5356
Oficial 3ª	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 2015. TAULA COMPENSACIÓ DESCANS JORNADA CONTINUA (EUR).

Categories	Nivell	Antiguitat 0%	Antiguitat 5%	Antiguitat 10%	Antiguitat 17%	Antiguitat 24%	Antiguitat 31%	Antiguitat 38%	Antiguitat 45%	Antiguitat 50%
Ajud. Oper. Sala 1ª (a)	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Ajud. Oper. Sala 1ª	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 1ª Ensac.	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Ajud. Oper. Sala 2ª(a)	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 1ª 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 2ª	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 1ª	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 2ª A	8	3,0601	3,2181	3,3072	3,4555	3,6334	3,7521	3,9697	3,9995	4,0872
Oficial 2ª	9	2,8423	3,0205	3,0797	3,2578	3,3467	3,5446	3,7224	3,8608	3,9697
Especialista 2ª	9	2,8423	3,0205	3,0797	3,2578	3,3467	3,5446	3,7224	3,8608	3,9697
Oficial 3ª	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

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

ANNEX 3.

TAULA DE PERCENTATGES DE JUBILACIÓ SEGONS SOU.

SOU 2015 (EUR)	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%
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 2015.

Grups professionals	Categoria/lloc	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim
		(EUR) Contractació	(EUR) 2 anys	(EUR) 4 anys	(EUR) 6 anys	(EUR) 8 anys	(EUR) 10 anys
V	Auxiliar de producció 2ª	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
V	Auxiliar tècnic mecànic 2ª	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
V	Auxiliar tècnic elèctric 2ª	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
V	Analista 2ª	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
V	Auxiliar magatzem 2ª	18.600,00	19.700,00	20.800,00	21.900,00	23.000,00	24.100,00
IV	Auxiliar administratiu	19.627,00	20.801,60	21.976,20	23.150,80	24.325,40	25.500,00
IV	Auxiliar de producció 1ª	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
IV	Auxiliar tècnic mecànic 1ª	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
IV	Auxiliar tècnic elèctric 1ª	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
IV	Analista 1ª	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
IV	Auxiliar magatzem 1ª	20.419,27	21.635,42	22.851,56	24.067,71	25.283,85	26.500,00
IV	Tècnic elèctric	21.532,46	23.597,09	25.661,72	27.726,34	29.790,97	31.855,60
III	Oficial administratiu 2ª	23.491,45	25.325,82	27.160,19	28.994,55	30.828,92	32.663,28
III	Cap/encarregat magatzem	23.491,45	25.576,02	27.660,59	29.745,16	31.829,73	33.914,29
III	Ajudant operador de sala	23.491,45	25.663,94	27.836,43	30.008,93	32.181,42	34.353,91
III	Tècnic de sala	23.491,45	25.663,94	27.836,43	30.008,93	32.181,42	34.353,91
III	Oficial administratiu 1ª	23.491,45	25.701,12	27.910,79	30.120,45	32.330,12	34.539,79
III	Encarregat de greixatge	23.491,45	25.701,12	27.910,79	30.120,45	32.330,12	34.539,79
III	Control crèdits i clients	25.804,12	27.551,25	29.298,39	31.045,52	32.792,65	34.539,79
III	Tècnic de Seguretat	23.491,45	25.826,22	28.160,99	30.495,76	32.830,52	35.165,29

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 d'octubre de 2017

Grups professionals	Categoria/lloc	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim	Salari mínim
		(EUR) Contractació	(EUR) 2 anys	(EUR) 4 anys	(EUR) 6 anys	(EUR) 8 anys	(EUR) 10 anys
III	Analista físic-químic	23.491,45	25.826,22	28.160,99	30.495,76	32.830,52	35.165,29
III	Tècnic àrea	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Cap d'equip instrumentista	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Cap equip mecànic	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Cap equip elèctric	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Tècnic de serveis auxiliars	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Tècnic laboratori	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Encarregat d'expedició	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Secretari	23.491,45	26.076,43	28.661,40	31.246,37	33.831,34	36.416,31
III	Operador de sala 2ª	23.491,45	26.201,53	28.911,60	31.621,67	34.331,75	37.041,82
III	Cap de servei administratiu	25.804,12	28.426,96	31.049,80	33.672,64	36.295,48	38.918,32
III	Delineant projectista	25.804,12	28.426,96	31.049,80	33.672,64	36.295,48	38.918,32
III	Venedors	25.804,12	28.426,96	31.049,80	33.672,64	36.295,48	38.918,32
III	Operador de sala	23.491,45	26.827,03	30.162,61	33.498,18	36.833,76	40.169,34
II	Tècnic de medi-ambient	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
II	Encarregat pedreres	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
II	Encarregat brigada	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
II	Encarregat laboratori	25.804,12	28.927,37	32.050,61	35.173,86	38.297,10	41.420,35
II	Cap de logística i distribució	25.804,12	28.983,95	32.163,79	35.343,62	38.523,45	41.703,29
II	Preparador mecànic	25.804,12	29.177,57	32.551,01	35.924,46	39.297,91	42.671,36
II	Preparador elèctric	25.804,12	29.177,57	32.551,01	35.924,46	39.297,91	42.671,36
II	Visitador mecànic	23.491,45	27.327,43	31.163,42	34.999,40	38.835,38	42.671,36
II	Visitador elèctric	23.491,45	27.327,43	31.163,42	34.999,40	38.835,38	42.671,36
II	Tècnic de noves instal·lacions	23.491,45	27.327,43	31.163,42	34.999,40	38.835,38	42.671,36
II	Encarregat torn	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
II	Cap d'àrea	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
II	Tècnic/enginyer de sistemes	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
II	Cap reparacions mecànic	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
II	Cap reparacions elèctric	25.804,12	29.677,97	33.551,82	37.425,68	41.299,53	45.173,38
II	Tècnic de procés	25.804,12	29.909,31	34.014,50	38.119,69	42.224,88	46.330,08

Salari mínim: Salari base + complement personal.

Salaris mínims de contractació per grups professionals.

V: 18.600,00.

VI: 19.627,00.

III: 23.491,45.

II: 23.491,45.

Barcelona, 21 de juny de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès