

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.-Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOLCIM DE VILLALUENGA DE LA SAGRA", con nº de convenio colectivo: 45100781012024, suscrito de una parte, por dos representantes de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este Organismo el día 22/11/2023 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio de 2023, ("DOCM" del 28 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("DOCM" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.

2º.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

CONVENIO COLECTIVO FÁBRICA VILLALUENGA DE LA SAGRA

En Villaluenga de la Sagra, a 16 de noviembre de 2023

INTRODUCCIÓN

El Convenio del centro de trabajo de Villaluenga de la Sagra, se adecuará a lo pactado en el Acuerdo Base General (ABG, en adelante), y recogerán, como anexos, todas las disposiciones y acuerdos que, con carácter general, tiene firmados la Empresa con el Comité de Empresa del centro de trabajo de fábrica de Villaluenga de la Sagra (Toledo).

Queda entendido y aceptado por las partes que aquellos casos o circunstancias que no se recojan en el presente Convenio Colectivo o en el ABG, se regularán por lo previsto en los Convenios de ámbito superior y en la legislación vigente.

Las firmas del presente acuerdo suponen un compromiso por ambas partes en las cuestiones de carácter general.

CAPITULO I – ÁMBITO Y VIGENCIA

ART. 1 - ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal en plantilla que presta sus servicios en el código de cuenta de cotización 45/1032961/33, con domicilio en C/ Cerro del Águila, s/n de Villaluenga de la Sagra (Toledo).



ART. 2 – AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá vigencia desde el mismo día de su firma, si bien, la posible falta de aprobación por la Autoridad Laboral Competente, tendrá efectos retroactivos de nulidad desde el mismo día de su entrada en vigor.

Este acuerdo vigente en el periodo 2018-2024, se extiende con ámbito de aplicación temporal desde el 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose su vigencia de año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 60 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir.

A los efectos de retroactividad, en cada apartado se indicará la fecha de aplicación.

ART. 3 – INDIVISIBILIDAD

Las condiciones pactadas en el convenio colectivo constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y aplicarán al convenio colectivo del centro de trabajo, salvo condición más beneficiosa negociada en el seno de estos.

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

ART. 4- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora.

ART. 5 - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las cantidades que con motivo de este Convenio se pagan, se consideran en su total global y forman una unidad indivisible que compensa las Condiciones Vigentes, por cualquier motivo, sean o no, aplicadas.

Asimismo, absorbe las disposiciones que se dicten durante su vigencia con relación a los derechos sobre salario mínimo.

Expresamente se declaran compensados los devengos que pudieran corresponder por pluses de altura, tóxicos, penosos y peligrosos.

Como consecuencia de este acuerdo, el personal afectado por el presente Convenio, percibirá las cantidades que figuran en el Convenio, sin que éstas sufran más modificaciones que las que se puedan derivar de la aplicación del Art. 24 (Aumento y revisión salarial).

En todo lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General Base (ABG), y los acuerdos que, con carácter general, tiene firmados la Empresa con el Comité de Empresa del centro de trabajo de Villaluenga de la Sagra, el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Estatal sobre cobertura de vacíos para el Sector Cementos y demás disposiciones de obligada observancia.

CAPITULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 6– ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

Los representantes de las personas trabajadoras colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

ART. 7- FORMACIÓN

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

Se está de acuerdo en la realización de programas de formación a todos los niveles, siempre que dichos programas respondan a necesidades específicas en relación con la organización y objetivos de la Fábrica, por cuenta de la Empresa y a todos los niveles.

CAPITULO III – CONTRATACIÓN E INGRESO

ART.8- CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN

Las condiciones generales de ingreso en el trabajo, forma del contrato, periodo de prueba y modalidades de contratación se regularán conforme a lo establecido en el Acuerdo Estatal sobre cobertura de vacíos para el Sector Cementos, el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de obligada observancia.

**ART. 9- INGRESO EN EL TRABAJO Y COBERTURA DE VACANTES**

La Empresa definirá los puestos de carácter estructural necesarios para su funcionamiento.

Cada vez que se produzca una vacante, la Empresa la cubrirá en las siguientes condiciones:

-La Empresa tendrá la obligación de informar a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.

-Todas las vacantes serán publicadas interna y/o externamente, indicando la sección y condiciones que se requieren para ocuparlas.

-La empresa podrá realizar a los interesados, con carácter previo al ingreso, las pruebas que considere necesarias para comprobar la actitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretenden desempeñarlo.

-El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa, a un reconocimiento médico, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

ART. 10- ESTUDIANTES BECARIOS

Las prácticas que realicen los/las estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente del/ de la estudiante o Fundación coordinadora de estas prácticas.

El número de becarios/as nunca podrá exceder del diez por ciento de la plantilla de la empresa., en todo caso es facultad de la empresa establecer el número de vacantes en función de las necesidades de la fábrica.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo se regirá por lo que se establezca la legislación laboral vigente.

ART. 11 – TRABAJO EN REMOTO Y TELETRABAJO

Existe el derecho al trabajo en remoto y teletrabajo, para el personal en fábricas, aplicará a aquellos puestos de trabajo que puedan cumplir sus funciones al 100% de manera remota, y para casos especiales se estudiarán por parte de la Dirección de Recursos Humanos en cada fábrica.

En cualquier caso, el procedimiento se encuentra desarrollado en el marco establecido en el ABG. y de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

ART .12– DESCONEXIÓN DIGITAL

Existe el derecho a la desconexión digital, el procedimiento se encuentra desarrollado en el marco establecido en el ABG. y de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

ART .13- PLAN DE IGUALDAD

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

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

CAPITULO IV – TIEMPO DE TRABAJO**ART.14- CALENDARIO LABORAL**

Anualmente se elaborará entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el calendario laboral.

Los calendarios laborales serán elaborados antes del 01 de diciembre del año anterior.

ART.15 – JORNADA

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual para los años 2023 y 2024 dicho cómputo será de 1.752 horas.

Con el objetivo de compensar el aumento de jornada anual con respecto a la anterior (16 horas anuales), se abonará un bonus de 400,00 € a pagar en cada uno de los años de vigencia del ABG, es decir 2022, 2023 y 2024 a todo el personal que se encuentre en alta en el momento del pago y sea plantilla fija de los centros afectados por el ABG.

El personal que esté contratado temporalmente y que se encuentre en alta en la empresa en el momento del pago, recibirán la misma cantidad en función a la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

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

La jornada se calculará en base al calendario laboral y a los días de vacaciones que serán 25 días laborables.

ARTº.16 - HORARIOS

Jornada continuada de mañana de lunes a viernes, en horario de 07:00 a 15:00 horas, y establecido en el calendario anual del centro de trabajo para el personal adscrito a este convenio.

El personal que se rige únicamente por las tablas de convenio (nomina 1) percibirá un plus jornada diurna mensual de 37,80 €



Casos especiales:

Personal que realiza trabajo a turnos: expediciones, báscula, personal mantenimiento continuarán como hasta ahora, jornada continuada de mañana o de tarde, según cuadrantes y calendario laboral anual de cada departamento.

El personal que se rige únicamente por las tablas de convenio (nomina 1) percibirá un plus jornada diurna mensual de 37,80 €

Personal que realiza turno rotativo en horarios de mañana (de 06.00 a 14:00 hrs), tarde (de 14:00 a 22:00 hrs) y noche (de 22:00 a 06:00 hrs) según cuadrantes y calendario laboral anual del departamento.

El personal que se rige únicamente por las tablas de convenio (nomina 1) percibirá un plus descanso intermedio mensual de 37,80 €

ART. 17-DESCANSOS

Se deberán respetar los límites establecidos en lo referente a los periodos legales de descanso:

-Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

-La jornada máxima diaria será de 12 horas efectivas de trabajo.

-Todo trabajador que preste sus servicios en régimen de jornada continuada, tendrá un descanso intermedio de 30 minutos de tiempo, considerado como efectivo, salvo el personal del turno rotativo.

ART. 18 – REGISTRO DIARIO DE LA JORNADA

De conformidad con lo establecido legalmente, las empresas garantizarán un registro diario de la jornada de trabajo mediante un sistema fiable que deberá incluir, como mínimo, el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se realizará un reglamento sobre el control horario en el marco del ABG y se anejará al convenio del centro.

ART.19- VACACIONES

Se planificarán las vacaciones con la mínima incidencia en la organización del trabajo.

Las vacaciones serán de 25 días laborales para todo el personal afectado por este Convenio, manteniéndose los criterios existentes en cuanto a no poder coincidir las vacaciones de dos personas del mismo puesto de trabajo, quedando a elección del trabajador el día de comienzo de sus vacaciones. Se considerarán días no laborales: sábados, domingos y festivos.

Entendiendo que las fechas de disfrute de las vacaciones, estarán comprendidas, entre el día 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente.

ART.20- HORAS EXTRAS

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

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

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

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Así pues, se establece la obligatoriedad para los siguientes supuestos:

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

La compensación de las mismas será de conformidad a la siguiente fórmula: Hora extraordinaria en jornada ordinaria:

- Compensación en Tiempo
Hora descanso = hora trabajada * 1,75
- Compensación Económica (a mes vencido)
Salario anual tabla convenio (Salario anual año 10) = Valor hora *1,5
1.752 horas/año (jornada anual convenio)

Hora extraordinaria en jornada fines de semana y festivo:

- Compensación en Tiempo
Hora descanso = hora trabajada * 1,75
- Compensación Económica (a mes vencido)
Salario anual tabla convenio (Salario anual año 10) = Valor hora *1,75
1.752 horas/año (jornada anual convenio)

ART. 21- FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

Se permite su utilización únicamente en: Paro de hornos y paros de molinos programados.



Se acuerda una flexibilidad de la jornada de 190 horas anuales, incluyendo fines de semana y festivos con un máximo de 6 fines de semana al año y hasta un máximo de jornada diaria de 12 horas.

El preaviso para aplicar la flexibilidad de jornada será de cinco días laborales y requiere el documento de acuerdo de cambio horario entre empresa y trabajador indicando el día y el horario de trabajo.

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

Compensaciones:

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

- Plus nocturnidad. Para las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas de 4,00 € / hora nocturna realizada.

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

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

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

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

ART. 22- PROLONGACIONES DE JORNADA

A) Bolsa de Horas:

Con el objetivo de atender las siguientes circunstancias

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

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

La compensación de las mismas será de conformidad a la siguiente formula:

• Compensación en Descanso:

Hora descanso = hora trabajada * 1,50

• Compensación Económica:

Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora* 1,50 1.752 horas (jornada anual convenio)

B) Prolongaciones en Jornada ordinaria:

Para el personal con funciones necesarias para una reanudación o continuación del proceso productivo podrá prolongarse la jornada, (integradas por las personas incluidas en los departamentos de producción, mantenimiento, calidad y expediciones).

Este tiempo prolongado no computara como horas extras, independientemente de su retribución como las mismas (pudiendo realizarse como máximo 4 horas día).

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

Las primeras 40 horas se tomarán como bolsa de horas anteriormente mencionadas. Las causas que contemplará la prolongación de jornada ordinaria:

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

La compensación de las mismas será de conformidad a la siguiente formula:

• Compensación en Descanso:

Hora descanso = hora trabajada * 1,50

• Compensación Económica:

Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora * 1,50

1.752 horas (jornada anual convenio)

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

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

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



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

Estará afectado el personal con funciones necesarias para una reanudación o continuación del proceso productivo (integradas por las personas incluidas en los departamentos de producción, mantenimiento, calidad y expediciones).

Este tiempo de atención de urgencias no computará como horas extras a efectos de cómputo de las 80 horas extras, independientemente de su retribución como las mismas, (pudiendo realizarse como máximo 12 horas día)

Atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria:

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

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

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

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

Atención de urgencias fines de semana y festivos:

El horario de los fines de semana comienza el sábado a las 00 horas y acaba el domingo a las 24 horas.

Estas horas a realizar por el empleado son de obligado cumplimiento, según cuadrante anual definido en cada departamento, el citado cuadrante se definirá antes del 1 de diciembre del año anterior de su puesta en marcha.

El personal incluido en el cuadrante de disponibilidad, por causa de fuerza mayor, podrá salir de dicho cuadrante previo análisis por parte de la Dirección de fábrica y RRHH, informando del mismo al Comité de Empresa

Compensaciones:

- Plus de disponibilidad de 80 euros/ día en cuadrante definido por el responsable de la empresa

- La llamada a domicilio sin desplazamiento a fábrica se cobrará a 35 euros / llamada con un máximo de 2 llamadas por día disponibilidad. Dicha llamada deberá aportar una solución a la incidencia existente, se establece un máximo de 2 llamadas por día de disponibilidad, ya que si hay más de esa cantidad se entiende que el empleado deberá acudir a fábrica para su resolución.

- Dado el carácter obligatorio de su realización, la decisión de cobrar o descansar será del empleado.

• Compensación en Descanso:

Hora descanso = hora trabajada * 1,75

• Compensación Económica:

Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora* 1,75 1.752. (jornada anual convenio)

Se cobrarán un mínimo de 2 horas por asistencia al centro de trabajo.

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

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

Como consecuencia de la nueva organización del trabajo necesaria planteada en este A.B.G., y para las personas que en el día de la firma de los convenios de centro, y durante la vigencia del presente convenio venían realizando dentro del anterior sistema de trabajo las denominadas guardias, se establece que, si a final de año natural completo el empleado no alcanzará la cantidad anual de 2.500 Euros brutos por los conceptos de Horas Extras festivas y días disponibilidad (dentro del apartado atención de urgencias en fin de semana y festivos) planificadas en cuadrante a principio de año, se le ajustará un importe equivalente a la diferencia hasta la cantidad señalada anteriormente.

Este importe no se ajustará en los casos de que el empleado no cumpla con los días de cuadrante señalados a principio año (Incapacidad Temporal, etc.), este punto no afecta si el empleado recupera las guardias incumplidas.

ART. 23- PLUS NOCTURNIDAD

Todas las horas realizadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrán una compensación de 4,00 € / hora nocturna realizada.

Excepto el personal de turno rotativo (mañana, tarde y noche) que tiene su propio concepto establecido en el acuerdo del turno.

CAPITULO V - RETRIBUCIONES

ART. 24- AUMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

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

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



Dichos incrementos se irán acumulando en el citado complemento personal.

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

Los valores entre tramos se realizarán de manera proporcional.

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

TABLA INCREMENTO ABG- PERSONAL NOMINA 1 Y 4		
EBITDA	Incremento fijo	% Incremento
< 25 M	0,00 €	0,00%
≥ 25M	400,00 €	0,50%
≥ 30M	400,00 €	1,50%
≥ 35 M	400,00 €	1,50%
≥ 40 M	400,00 €	1,50%
≥ 55 M	400,00 €	2,25%
≥ 60 M	400,00 €	2,75%

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

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

Asimismo, se establecen los siguientes pagos, que serán abonados en un concepto de convenio, 400,00 € para el año 2024 no regularizable con el incremento final. Estas cantidades serán abonadas en la nómina del mes de marzo del año en curso.

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

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

ART.25 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 25.1 – Pagas Extras

Las pagas extras serán abonadas en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre. Art. 25.2- Gratificación extraordinaria de navidad (Lote de navidad & Juguetes)

Se abonará en el mes de diciembre, como gratificación extraordinaria de Navidad PENSIONABLE por importe de 595,65€/ año.

Art. 25.3- Gratificación extraordinaria de beneficios consolidada

La retribución de beneficios pasará a denominarse gratificación extraordinaria de beneficios consolidada PENSIONABLE.

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

Durante la vigencia del presente convenio, las cantidades a pagar son las que se determinan en la tabla siguiente, se abonará en el mes de diciembre:

Años de alta	Importe total (€/año)
0 a 2	758,57 €
2 a 4	796,51 €
4 a 9	834,39 €
9 a 14	887,53 €
14 a 19	940,62 €



19 a 24	993,71 €
24 a 29	1.046,82 €
29 a 34	1.099,91 €
34 en adelante	1.135,78 €

ART. 26- PREMIOS

Art. 26.1 –Premio Antigüedad Consolidada

Desde diciembre de 2012 este premio se consolidó como derecho adquirido, manteniéndose el cálculo y las variaciones hasta el final de la vida laboral para todo el personal de alta en la Sociedad Lafarge Cementos S.A.U. a 31 de diciembre de 2012.

No devengando cantidad alguna por este concepto el personal de nueva incorporación a la empresa a partir del 1 de enero de 2013, independientemente de la antigüedad reconocida.

Se devengarán los siguientes premios:

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

El porcentaje total acumulado no podrá rebasar el tope de 50%

Art. 26.2- Premio Fidelidad

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

El valor unitario se obtiene aplicando la siguiente fórmula

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

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

(**)1,15 = 15 % como compensación fiscal

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

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

Art. 26.3- Premios Varios

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

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

- Adopción legal con nacimiento de hijo natural (Natalidad): 525,77 €/niño
- Unión de parejas legalmente constituidas, con nupcialidad: 177,84 €
- Celebraciones, religiosas o no, sustitutivas de la primera comunión: 81,27 €/niño

En el caso de existir matrimonios o parejas legalmente constituidas en la fábrica, percibirán dichos premios los dos miembros del matrimonio/pareja de hecho.

Art. 26.4- Premio de medioambiente y sostenibilidad

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

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

Art. 26.5- Premio absentismo

Dotar con la cantidad de 40.000 Euros, durante la vigencia del acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de Recursos Humanos en materia de aportaciones al fondo del comité de empresa de la fábrica de Villaluenga de la Sagra y ligarlo al absentismo durante este periodo, de tal forma que, si durante todo el año no se aportará la cantidad arriba mencionada si se rebasa el tope máximo del 2,5% de absentismo en el cómputo del año natural.

**ART. 27- AYUDAS****Art. 27.1- Ayuda Económico**

Durante la vigencia de este convenio, se mantienen las cantidades existentes en concepto de económico, se abonará, la cantidad de 613,78€ en el mes de febrero para todo el personal de plantilla de los centros productivos.

Art. 27.2 – Ayudas Escolares y de Estudios

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

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

El primer tramo de la ayuda escolar podrá ser sustituida por una Ayuda Guardería, de un importe máximo anual (prorrataada el primer año desde la fecha de nacimiento) de 1.435,27 €, durante la vigencia de este convenio, previa la presentación de la justificación del gasto incurrido. Si el niño o niña no asiste a la guardería y se contrata a alguien para su cuidado en casa, se concederá la ayuda siempre y cuando dicha persona esté dada de alta en la seguridad social para tal fin. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad, y cesará prorrataada en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, y pase a cobrar la cantidad señalada en el segundo tramo de edad.

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

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

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

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

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

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

Esta subvención se aplicará con las siguientes limitaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Enseñanzas de Grado.

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

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

Enseñanzas de Master.

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

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

AYUDA DE ESTUDIOS para empleadas/ empleados:

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

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

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

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

AYUDA ADICIONAL DE ESTUDIOS (o ayuda extra de estudios para hijos/as de empleadas/os).

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

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

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

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

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

Si en los convenios de centro existen cantidades más beneficiosas se respetarán las mismas como derecho adquirido.

ART. 28– PRIMAS

Art 28.1-Prima en participación de resultados

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

Toneladas Vendidas Año		
Desde	Hasta	Euros / Año
3.100.000	3.199.999	335,67
3.200.000	3.299.999	350,93
3.300.000	3.399.999	366,17



3.400.000	3.499.999	381,44
3.500.000	3.599.999	396,7
3.600.000	3.699.999	411,96
3.700.000	3.799.999	427,21
3.800.000	3.899.999	441,91
3.900.000	3.999.999	457,73
4.000.000	4.099.999	472,99
4.100.000	Sin límite	488,24

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

Art. 28.2- Prima de Seguridad y Salud

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

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

Se anexará al presente convenio.

Las cantidades a pagar por alcanzar el 100% de los objetivos marcados en el documento anexo serán para el personal de nómina 1 de la fábrica de Villaluenga: 2.100 €.

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

Se pagarán las cantidades de conformidad con las siguientes especificaciones:

Para el personal de la fábrica de Villaluenga, la cantidad de 250 € al trimestre, y una cantidad adicional a abonar en el mes de julio de un importe de 800 €, todas ellas como cantidades a cuenta y el resto hasta el total de la prima anual que haya obtenido en función de los objetivos conseguidos por cada trabajador, en el mes de enero del año siguiente.

ART. 29- COMPLEMENTOS

Art. 29.1 – Complemento días 24 y 31 de diciembre

Los trabajadores que presten servicio en el turno de 22:00 a 06:00 horas, los días 24 y 31 de diciembre, percibirán un complemento de 283,88 €.

De igual forma, el personal que preste servicio durante el turno de mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 01 de enero percibirán el mismo complemento que el turno de noche, es decir, 283,88 €.

Art. 29.2- Complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad / Accidente Laboral

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

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

En caso de discrepancia se analizará dentro de la Comisión de seguimiento del A.B.G

ART. 30- PLUSES

Art. 30.1. – Plus distancia

Al personal adscrito a este convenio, se le abonarán 0,3048 €/km, estableciéndose el tope de 9,02 €/día.

Art. 30.2. – Plus comida

El personal que trabaje a jornada partida percibirá un plus ayuda comida de 5,62 €/día trabajado.

Por otro lado, todo el personal que trabaje en jornada partida y viva en un lugar diferente a la localidad de Villaluenga de la Sagra, podrá escoger entre el pago de la ayuda comida de 5,62 €/día trabajado, excepto en jornada intensiva y jornada de viernes, o el pago del menú en restaurante concertado.

CAPITULO VI- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART. 31- PERMISOS RETRIBUIDOS

De conformidad al RD 5/2023, se establecen con carácter general para la fábrica de Villaluenga de la Sagra los siguientes, permisos retribuidos, aportando los trabajadores acreditación del motivo de ausencia:

a) 5 días naturales en los casos de enfermedad o accidente grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así



como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera al cuidado efectivo de aquella. Y si es fuera de la provincia de residencia 6 días naturales.

b) 4 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si es fuera de la provincia de residencia 6 días naturales.

c) 15 días naturales en caso del matrimonio o unión de pareja de hecho.

d) en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador o de su cónyuge, se concederá como permiso retribuido el día de la ceremonia, y si es fuera de la provincia de residencia también el día siguiente.

e) en los casos de Primera Comunión o Bautizo de hijos o nietos, se concederá como permiso retribuido el día de la ceremonia, y si es fuera de la provincia de residencia también el día siguiente.

f) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

j) Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Los trabajadores tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas indicadas equivalentes a 4 días al año.

En lo no previsto se estará a la legislación laboral vigente. ART. 32- MATERNIDAD & PATERNIDAD

En caso de nacimiento o adopción, disfrutará completamente de los periodos de suspensión 16 semanas con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- 10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al periodo obligatorio.

- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:

- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a

- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

ART. 33- LACTANCIA

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

De conformidad con lo establecido en el Art 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, existe la posibilidad de sustituir la reducción de jornada en una acumulación en 14 jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres u hombres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La acumulación se comunicará a la empresa durante la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y, en todo caso, 15 días antes de la finalización del mismo.

La duración del derecho se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

ART. 34 – FECHA DE DISFRUTE

Las licencias reguladas en este artículo empezaran a contar el primer día que venga después del día no laborable en que se produzca el hecho que da lugar al permiso.



En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso de la licencia mientras perdure la situación que la originó, pudiéndose tomar los días de forma continua o alterna.

ART. 35-GUARDA LEGAL

La persona trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

CAPITULO VII- ACCIÓN SOCIAL

ARTº 36- JUBILACIONES

Art. 36.1-Medidas sobre jubilación ordinaria

Las condiciones generales de la jubilación ordinaria, se regularán conforme a lo establecido en el Art. 26 del Acuerdo Estatal sobre cobertura de vacíos para el Sector Cementos y demás disposiciones de obligada observancia.

Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector cementero, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 36.2- Jubilación anticipada (en aplicación del Acuerdo Base de Jubilación (ABJ))

En los casos en que la jubilación a los 60 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la pensión oficial de la Seguridad Social más el complemento de la Empresa, estará comprendida, para la vigencia del presente convenio, entre 90% para salarios pensionables de hasta 33.990,90€ y el 80% para salarios pensionables de 78.426,84 € o más, conforme se indica en la Tabla adjunta.

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

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

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

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

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

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

La documentación relacionada se encuentra en el capítulo número 1 del libro de anexos.

Tabla de Jubilación	
SALARIO PENSIONABLE	JUBILACION
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 %

ART 37.- PREMIOS POR BAJAS INCENTIVADAS

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

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

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

Edad	Mensualidades brutas
A los 60 años	24 mensualidades brutas
A los 61 años	22 mensualidades brutas
A los 62 años	20 mensualidades brutas
A los 63 años	18 mensualidades brutas
A los 64 años	14 mensualidades brutas
A los 65 años	12 mensualidades brutas
A los 66 años	10 mensualidades brutas
A los 67 años	08 mensualidades brutas

**ART. 38- SEGURO DE VIDA**

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

Causa	Con A.B.J	Sin A.B.J
Muerte natural	18.000€	36.000€
Muerte por accidente	36.000€	72.000€
Muerte por Accid/circulación	54.000€	108.000€
Incapacidad profesión habitual	18.000€	36.000€
Incapacidad absoluta y permanente	18.000€	36.000€

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

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

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

ART. 39- APORTACIÓN MÍNIMA AL FONDO DE PENSIONES

De conformidad con el Reglamento del Plan de Pensiones en su modificación del año 2019

Para el personal del Grupo 1

• Que le resulte de aplicación el A.B.J., la cantidad mínima a aportar durante vigencia del presente convenio, será de 920,79 €

- Para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.275,42 €.

Para el resto del personal perteneciente al resto de Grupos le será de aplicación lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

ART 40.- SOCIEDAD MÉDICA

Los empleados que lo deseen y que la sociedad médica los acepte, podrán adherirse a la póliza colectiva que la Empresa tiene concertada con la Sociedad Medica Privada.

La póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y sus hijos solteros menores de 25 años que convivan con él, la empresa abonará el 100% del importe de la prima correspondiente.

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

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

ART 41.- COMPENSACIÓN FLEXIBLE

Se incluirá a todo el personal afectado por el presente A.B.G. dentro de los productos que la compañía tiene establecidos en "TU COMPENSACIÓN FLEXIBLE", como Anexo al presente tales como:

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

ART 42.- AYUDAS A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

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

Invalidez (en aplicación del A.B.J.): Al personal que cause baja por invalidez, se calculará el complemento de pensión por este concepto en función del salario del último año.

ART 43.- COMIDA HERMANDAD

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

ART 44.- FONDO DE PRÉSTAMOS

Cada centro dispondrá de una bolsa de dinero para la concesión de dichos préstamos por un importe establecido de conformidad con la siguiente tabla:

Fábrica de Villaluenga:	120.000 €.
Fábrica de Villaluenga LCC:	20.000 €.



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

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

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

Concepto de préstamo:

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

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

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

Requisitos necesarios para la concesión de préstamos:

1. Tener una antigüedad mínima de UN AÑO en la empresa.

2. Para la concesión de nuevos préstamos al personal se tendrá en cuenta:

i. No tener ningún préstamo pendiente de liquidación.

ii. Se adjudicarán por riguroso orden de solicitud de préstamo.

iii. Tendrán prioridad aquellas personas que nunca hayan solicitado ningún préstamo o que haya pasado más tiempo desde el último préstamo concedido, dentro de cada tipo de préstamo.

3. Existencia de fondo necesario en cada centro.

Forma de solicitud de préstamos:

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

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

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

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

2. Reforma de vivienda: deberá presentar la factura de la reforma realizada o factura proforma de la misma.

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

Concesión de préstamos:

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

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

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

Normas para la solicitud de préstamos extraordinarios

Se mantendrá en remanente de los fondos concedidos, una cantidad de dinero correspondiente a 10.000,00 € en cada centro para poder atender situaciones extremas (casos graves de enfermedad, catástrofes, etc.).

Este préstamo se otorgará con estudio previo de la petición y autorización por parte del Dirección de Recursos Humanos.

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

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

ART 45.- PRECIO DE PRODUCTOS PARA EMPLEADOS

Para todos los Empleados los precios de los productos serán:

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

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

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



Los puntos que especificados son el resultado de los acuerdos iniciales alcanzados para el A.B.G. de 1996 entre la Empresa y Comité Intercentros sobre Homogeneización de Acción Social, a los que se han ido incorporando acuerdos posteriores.

En los Centros con mejores condiciones, se respetarán los derechos adquiridos para el personal que se encontraba en alta en plantilla de la Sociedad Lafarge Cementos SAU, en abril de 1996. Para el personal de ingreso posterior, se aplicarán exclusivamente las presentes condiciones.

CAPITULO VIII - SALUD LABORAL

ARTº 46. – SALUD LABORAL

Se acuerda profundizar en el estudio de la Salud Laboral en la Fábrica, en los siguientes aspectos:

- Estudio ambiental por grupos homogéneos (Emisiones de polvo, ruidos, etc.).
- Revisiones médicas dependiendo de puestos de trabajo. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicha vigilancia se llevará a cabo con periodicidad anual salvo que, por criterio médico, se determine un plazo menor.

- Creación de una cartilla en la cual se refleje:

- Puesto de trabajo.
- Ambiente en el que se trabaja.
- Resultados de las revisiones médicas.
- Etc.

- Formación en materia preventiva

- El plan de prevención de la empresa recogerá expresamente acciones de reciclaje y perfeccionamiento.

- Se impartirá formación específica por puesto de trabajo, a cada trabajador, con los contenidos y alcance que se determine en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

- Todos los integrantes de los equipos de intervención en extinción de incendios y primeros auxilios definidos en el Plan de Emergencia o de autoprotección del centro de trabajo recibirán formación especializada que les permita cumplir con las funciones asignadas en dicho plan de intervención con la duración mínima de 4 horas lectivas para los cursos de prevención y extinción de incendios y otras 4 horas para el curso de primeros auxilios.

Su desarrollo se canalizará por medio del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Los Delegados de Prevención serán elegidos por los miembros del Comité de Empresa, entre sus mismos componentes. Excepcionalmente, uno de ellos podrá carecer de la condición de miembro del citado Comité, siempre que sea empleado fijo de plantilla.

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

CAPITULO IX – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTº 47. – PROMOCIONES Y CAMBIOS DE PUESTO

Como procedimiento gestionado desde el departamento de Recursos Humanos, para cada cambio de puesto, promoción o función, se aplicará el procedimiento establecido en el Art. 10. (Cobertura de vacantes).

Respecto a la revisión salarial se aplicará conforme al siguiente criterio:

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

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

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

ART. 48- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Según el actual acuerdo pactado, se anexan las tablas por las que se regirán los salarios mínimos de contratación y referencia, con salarios mínimos por puesto de trabajo y/o tiempo en el puesto, aplicable a toda la plantilla.

Salario Mínimo = Salario base + Complemento personal

Grupo Profesional	Salario Mínimo
V	18.600€
IV	19.627€
III	23.491€
II	23.491€



GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MINIMOS						1,5	1,5	1,75
		Salario Mínimo Contratación	SalarioMínimo 2 años	SalarioMínimo 4 años	SalarioMínimo 6 años	SalarioMínimo 8 años	SalarioMínimo 10 años	Bolsa 40 horas	Jornada Ordinaria	Jornada Festiva
V	Auxiliar de Producción 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar Técnico Mecánico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar Técnico Eléctrico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Analista 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar de Almacén 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
IV	Auxiliar Administrativo	19.627,00 €	20.801,60 €	21.976,20 €	23.150,80 €	24.325,40 €	25.500,00 €	21,83 €	21,83 €	25,47 €
IV	Auxiliar de Producción 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar Técnico Mecánico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar Técnico Eléctrico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Analista 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar de Almacén 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Técnico Eléctrico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
IV	Hornero	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
III	Basculista	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	27,97 €	27,97 €	32,63 €
III	Oficial Administrativo 2ª	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	27,97 €	27,97 €	32,63 €
III	Jefe/Encargado Almacén	23.491,45 €	25.576,02 €	27.660,59 €	29.745,16 €	31.829,73 €	33.914,29 €	29,04 €	29,04 €	33,88 €
III	Ayudante Operador de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €
III	Técnico de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €
III	Oficial Administrativo 1ª	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Encargado de Engrase	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Control Créditos y clientes	25.804,12 €	27.551,25 €	29.298,39 €	31.045,52 €	32.792,65 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Técnico Seguridad	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €
III	Analista físico-químico	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €
III	Técnico Área	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Instrumentista	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Mecánico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Eléctrico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Técnico de Servicios Auxiliares	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Técnico Laboratorio	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Encargado de Expedición	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Secretario	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Operador de Sala 2ª	23.491,45 €	26.201,53 €	28.911,60 €	31.621,67 €	34.331,75 €	37.041,82 €	31,71 €	31,71 €	37,00 €
III	Jefe de Servicio Administrativo	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Delineante Proyectista	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Vendedores	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Operador de Sala	23.491,45 €	26.827,03 €	30.162,61 €	33.498,18 €	36.833,76 €	40.169,34 €	34,39 €	34,39 €	40,12 €
II	Técnico de Medio-Ambiente	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Canteras	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Brigada	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Laboratorio	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €



II	Jefe de Logística y Distribución	25.804,12 €	28.983,95 €	32.163,79 €	35.343,62 €	38.523,45 €	41.703,29 €	35,70 €	35,70 €	41,66 €
II	Preparador Mecánico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Preparador Eléctrico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Visitador Mecánico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Visitador Eléctrico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Técnico de Nuevas Instalaciones	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Encargado Turno	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe de Área	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Técnico / Ingeniero de Sistemas	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe Reparaciones Mecánico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe Reparaciones Eléctrico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Técnico de Proceso	25.804,12 €	29.909,31 €	34.014,50 €	38.119,69 €	42.224,88 €	46.330,08 €	39,67 €	39,67 €	46,28 €

Salario Mínimo : Salario Base + Complemento personal

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

CAPITULO X - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ARTº 49.- ACUERDOS

El Comité y la Dirección de la Fábrica declaran su propósito de colaboración y buen entendimiento para alcanzar objetivos que favorezcan la mejora de la productividad en la Fábrica, a fin de conseguir con ellos cotas de competitividad necesarias para la misma y al mismo tiempo una mejora en el nivel socioeconómico de los trabajadores.

En cualquier caso, tanto si se acuerda en Convenio como si es objeto de negociaciones posteriores, se buscarán soluciones que no perjudiquen a las personas o colectivos afectados. Estableciéndose para este objetivo, como para la Política de Empleo, la participación del Comité tal y como se recoge en Convenios y legislación vigentes.

Asimismo, ambas partes manifiestan que el primer y más importante objetivo que debe cumplirse durante este periodo está relacionado con la seguridad. Este objetivo es CERO ACCIDENTES de todo el personal tanto propio como de empresas colaboradoras.

Colaboración del personal en aceptar formación, de mutuo acuerdo entre ambas partes y respetando la profesión.

El personal declara su intención de colaboración activa con Dirección, para la consecución y mantenimiento de las condiciones óptimas de Seguridad, Higiene y Limpieza de la Fábrica.

ART. 50- COMISION DE SEGUIMIENTO

Aunque los Convenios de Centro regulen todos los aspectos de las relaciones laborales en los mismos durante la vigencia del mismo, como ya viene siendo habitual, en las reuniones periódicas entre Comité de Empresa y la Dirección del Centro, se abordarán situaciones específicas que sin poner en cuestión el marco general del Convenio, pueden necesitar de una solución particular.

En el caso de que no fuera posible tratar estas situaciones en el marco de la relación Comité de Empresa y Dirección de Centro, éstas serán remitidas al Comité Intercentros para que las traslade a la mencionada Comisión de Seguimiento del ABG.

ART. 51- SOLUCION DE CONFLICTOS

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



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

CAPITULO XI- MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

ART. 52- TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Cuando, por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, las Empresas pretendan el traslado de una persona trabajadora, un grupo de personas trabajadoras o de la totalidad de la plantilla, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores en cuanto a su tramitación, plazos y condiciones.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona trabajadora interesada, previa aceptación de la Empresa, las condiciones del traslado se pactarán entre las partes.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Las personas trabajadoras pertenecientes a la misma Empresa, área de actividad y grupo profesional con destinos en localidades distintas, nacionales o internacionales, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

ART. 53- MOVILIDAD FUNCIONAL

La Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar tareas de distinta naturaleza a la de su actividad profesional, teniendo como límite lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Trabajos de grupo profesional superior.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán realizar trabajos del grupo profesional inmediatamente superior dentro de su área de actividad, bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otras personas trabajadoras en situación de IT, vacaciones, licencias o excedencias.

La duración de estos trabajos no podrá superar un período de seis meses en un año, salvo en el caso de sustitución por IT por enfermedad o accidente, que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Durante el tiempo que dure esta prestación de grupo profesional superior, las personas trabajadoras que la realicen percibirán las retribuciones íntegras del puesto de trabajo que desempeñen, sin que, en caso alguno, las diferencias retributivas que se produzcan puedan absorberse por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos retributivos.

Trabajos de grupo profesional inferior.

Por necesidades justificadas por la Empresa, se podrá destinar a una persona trabajadora a realizar funciones de un grupo profesional inmediatamente inferior al que esté adscrito, siempre que sea dentro de su área de actividad, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial de origen.

Si el cambio de destino de la persona trabajadora, a un grupo profesional inferior, tuviera su origen a petición de la propia persona trabajadora, se asignará a esta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Límites y garantías en la movilidad funcional.

Los límites para la movilidad funcional quedan conformados por la idoneidad profesional. Se entiende que existe idoneidad profesional cuando la capacidad para la nueva tarea se desprenda de la antes realizada, o cuando la persona trabajadora tenga el nivel de formación y experiencia requeridos.

En caso de no concurrir estas circunstancias, la Empresa deberá dotar a la persona trabajadora de la formación para el nuevo puesto.

CAPITULO XII- DERECHOS ADQUIRIDOS

Los derechos adquiridos para la actual plantilla a fecha 12/04/1996 son los siguientes:

a) Ayuda escolar

- Ser hijo de viudo/a de productor fallecido en accidente laboral o fallecimiento natural y de jubilados.

- Desplazamiento estudios para aquellos que no puedan hacer uso del autobús: $49,90 \text{ €} \times 12 = 598,79 \text{ €}$. El importe de la subvención está basado en 2 viajes por día, 5 días a la semana. Los estudiantes que utilizando dicho autobús normalmente, no puedan realizar los 10 viajes semanales con él, cobrarán la parte de subvención de los viajes, fuera del autobús, proporcionalmente a dichos 10 viajes semanales.

b) Estudios Medios y Superiores

- Ser hijo de viuda de productor fallecido en accidente laboral o fallecimiento natural y de jubilados.

- A los módulos de grado superior, se les aplicará el tratamiento de estudios medios y superiores.



- Se abonarán los porcentajes de los conceptos que a continuación se detallan: 50 % de gastos de enseñanza (monos, batas, útiles para clases prácticas), 50 % gastos de libros de texto. Estas cantidades tendrán un incremento del 21 % cuando se eleven a bruto.

- Ayuda Especial: $82,44 \text{ €} \times 12 = 989,26 \text{ €}$

Todos estos gastos deben estar perfectamente recogidos y detallados en facturas expedidas de acuerdo con la normativa legal vigente y acompañadas, en su caso, con justificación acreditativa de la necesidad oficial de tal gasto, salvo en el caso de matrículas, en el que bastará el justificante oficial de haber realizado el pago. En el caso de estudios superiores de Enseñanza privada, se percibirá la misma cantidad, que se percibiría en un centro de Enseñanza pública para estudios análogos.

c) Estudios productores:

- 100 % gastos originados por libros y varios de enseñanza (monos, batas y útiles de clases prácticas).

- 100 % gastos de transporte al centro más próximo donde se puedan realizar los estudios propuestos.

Todos estos gastos deberán estar perfectamente recogidos y detallados en facturas expedidas de acuerdo con la normativa legal vigente y acompañados en su caso por la justificación acreditativa de la necesidad oficial de tal gasto, salvo en el caso de la matrícula, en el que bastará el justificante oficial de haber realizado el pago. El productor beneficiario de esta acción social deberá, cada año o curso lectivo, demostrar el aprovechamiento de la misma, mediante certificado de estudios o justificación similar que así lo acredite. En caso de no aprovechamiento podría perder este beneficio, estudiándose cada caso en particular.

CAPITULO XIII- REGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo así dispuesto en esta materia en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero Anexo como documento al convenio colectivo.

CAPTITULO XIII- LIBRO DE ANEXOS AL CONVENIO

Se adjunta al presente Convenio Colectivo el LIBRO DE ANEXOS según acuerdo entre la Dirección de Recursos Humanos de Holcim y el Comité de empresa de la fábrica de Villaluenga de la Sagra.



INDICE

INTRODUCCION

I.- AMBITO Y VIGENCIA

Art. 1	AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL	2
Art. 2	AMBITO TEMPORAL	2
Art. 3	INDIVISIBILIDAD	3
Art. 4	GARANTÍA PERSONAL	3
Art. 5	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	3

II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 6	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO	4
Art. 7	FORMACIÓN	4

III.- CONTRATACIÓN E INGRESO

Art. 8	CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN	5
Art. 9	INGRESO AL TRABAJO Y COBERTURA DE VACANTES	5
Art. 10	ESTUDIANTES BECARIOS	5
Art. 11	TRABAJO EN REMOTO Y TELETRABAJO	5
Art. 12	DESCONEXIÓN DIGITAL	6
Art. 13	PLAN IGUALDAD	6

IV.- TIEMPO DE TRABAJO

Art. 14	CALENDARIO LABORAL	6
Art. 15	JORNADA	6
Art. 16	HORARIOS	7
Art. 17	DESCANSOS	8
Art. 18	REGISTRO DIARIO DE JORNADA	8
Art. 19	VACACIONES	8
Art. 20	HORAS EXTRAS	9
Art. 21	FLEXIBILIDAD DE JORNADA	10
Art. 22	PROLONGACIÓN DE JORNADA	11



Art. 23	PLUS NOCTURNIDAD	14
V.-	<u>RETRIBUCIONES</u>	
Art. 24	AUMENTO Y REVISION SALARIAL	15
Art. 25	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	16
Art. 26	PREMIOS	17
Art. 27	AYUDAS	19
Art. 28	PRIMAS	23
Art. 29	COMPLEMENTOS	24
Art. 30	PLUSES	25
VI.-	<u>PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS</u>	
Art. 31	PERMISOS RETRIBUIDOS	25
Art. 32	MATERNIDAD & PATERNIDAD	26
Art. 33	LACTANCIA	27
Art. 34	FECHA DE DISFRUTE	28
Art. 35	GUARDA LEGAL	28
VII.-	<u>ACCIÓN SOCIAL</u>	
Art. 36	JUBILACIONES	28
Art. 37	PREMIOS POR BAJAS INCENTIVADAS	30
Art. 38	SEGURO DE VIDA	31
Art. 39	APORTACIÓN MINIMA AL FONDO DE PENSIONES	31
Art. 40	SOCIEDAD MEDICA	32
Art. 41	COMPENSACIÓN FLEXIBLE	32
Art. 42	AYUDAS A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	32
Art. 43	COMIDA HERMANDAD	32
Art. 44	FONDO DE PRÉSTAMOS	33
Art. 45	PRECIOS DE PRODUCTOS PARA EMPLEADOS	35



VIII.-	<u>SALUD LABORAL</u>	
Art. 46	SALUD LABORAL	36
IX.-	<u>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</u>	
Art. 47	PROMOCIONES Y CAMBIOS DE PUESTO	37
Art. 48	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	37
X.-	<u>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</u>	
Art. 49	ACUERDOS	39
Art. 50	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	39
Art. 51	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	40
Art. 52	TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO	40
Art. 53	MOVILIDAD FUNCIONAL	40
XI.-	<u>DERECHOS ADQUIRIDOS</u>	
XII.-	<u>REGIMEN DISCIPLINARIO</u>	
XI.-	<u>LIBRO DE ANEXOS AL CONVENIO</u>	



LIBRO ANEXOS ABG 2018-2024

INDICE

CAPITULO Nº 1: ACUERDO BASE JUBILACIÓN (ABJ)/ FONDO DE PENSIONES (F.P)

- ANEXO 1.01 ABG 2018-2024 (Acta Intercentros DORH 3/10/2013)
- ANEXO 1.02 ABG 2018-2024 (ABJ 23/10/1990)
- ANEXO 1.03 y 1.04 ABG 2018-2024 (Acuerdo Fondo Interno 10/01/1991 + ABJ 23/06/1993 + Plan de Pensiones).
- ANEXO 1.05 ABG 2018-2024 (ABJ 10/04/1995)
- ANEXO 1.06 ABG 2018-2024 (ABJ 16/06/1995)
- ANEXO 1.07 ABG 2018-2024 (ABJ 20/11/2002)
- ANEXO 1.08 ABG 2018-2024 (ABJ 11/04/2003)
- ANEXO 1.09 ABG 2018-2024 (Reglamento Asland Plan Pensiones Abril 2023)
- ANEXO 1.10 ABG 2018-2024 (Acta Salario Pensionable Aportación F.P)
- ANEXO 1.11 ABG 2018-2024 (Acta Salario Pensionable A.B.J)

CAPITULO Nº 2: NORMATIVA AYUDA A PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

- ANEXO 2.01 ABG 2018-2024 Normativa Ayuda personas con diversidad funcional
- ANEXO 2.02 ABG 2018-2024 Tabla complemento orfandad y viudedad 2015

CAPITULO Nº 3: PRIMA SEGURIDAD

- ANEXO 3.01 ABG 2018-2024 Procedimiento
- ANEXO 3.02 ABG 2018-2024 Tablas puntos centros productivos
- ANEXO 3.03 ABG 2018-2024 Tablas puntos oficinas Madrid

CAPITULO Nº 4: POLITICA TRASLADOS

- ANEXO 4.01 ABG 2018-2024 Política Traslados

CAPITULO Nº 5: VARIOS

- ANEXO 5.01 ABG 2018-2024 Normativa becas hijos de empleados
- ANEXO 5.02 ABG 2018-2024 Normativa de Jornada Reducida
- ANEXO 5.03 ABG 2018-2024 Acuerdo Mancomunado de Seguridad
- ANEXO 5.04 ABG 2018-2024 Normativa Anticipos
- ANEXO 5.05 ABG 2018-2024 Carta de Garantía



LIBRO ANEXOS CONVENIO 2018-2024

INDICE

CAPITULO Nº 1: ACUERDO DEL LABORATORIO

ANEXO 1.01 CONVENIO COLECTIVO 2018-2024 Acuerdo guardias para el personal del Laboratorio de Calidad

CAPITULO Nº 2: CALENDARIO LABORAL FESTIVOS

ANEXO 2.01 CONVENIO COLECTIVO 2018-2024 Calendario festivos trabajados para el personal de convenio de Expediciones y Logística.

CAPITULO Nº 3: ACUERDO DEL TURNO DE PRODUCCIÓN

ANEXO 3.01 CONVENIO COLECTIVO 2018-2024 Acuerdo para el personal del turno rotativo de fabricación.

CAPITULO Nº 4: ACUERDO GUARDIAS

ANEXO 4.01 CONVENIO COLECTIVO 2018-2024 Derecho adquirido sobre prolongaciones de jornada para la atención a urgencias en fin de semana o festivos para el personal de mantenimiento.

En Toledo, a 26 de marzo de 2024.- El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-1601