

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 competa.

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 9 centímetros: 0,78 euros.

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.

ADMINISTRACION

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

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

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE EMPLEO,
IGUALDAD Y JUBENTUD****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del convenio colectivo para los años 2010-2012, de la empresa **Lafarge Cementos, S.A.**, número de código de convenio 45100011012011, suscrito, de una parte, por dos representantes de la sociedad y de otra, en nombre de los trabajadores, por su comité de empresa, firmado el 8 de octubre de 2010 y presentado ante este Organismo el día 13 de mayo de 2011, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo de 2004, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy de Empleo, Igualdad y Juventud).

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 18 de mayo de 2011.—El Delegado Provincial Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro Antonio López Gómez.

**ACTA NUMERO 15 DE 2010, DE LA REUNION
DEL COMITE DE EMPRESA**

Asisten a la reunión del Comité celebrada el día 8 de octubre de 2010.

COMITE DE EMPRESA

Manuel Cabañas Rodríguez.

José Antonio Pomares.

Jesús Torrejón.

Simón Fernández.

Isidoro García Alpuente.

José Manuel Suárez Valledor.

Santiago Hernández Enamorado.

DIRECCION

Oswaldo Pereda.

Miguel Angel León

ORDEN DEL DIA CON DIRECCION

- Negociación plataforma del convenio de Fábrica y Plan de Igualdad.

- Varios

1.º Negociación plataforma del convenio de Fábrica y Plan de Igualdad.

- En lo referente al Plan de Igualdad, la Dirección y el Comité de la Fábrica de Villaluenga no han llegado a un pleno acuerdo, aunque las posturas están muy próximas, y se comprometen a continuar con la negociación dirigida a la adopción de medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se firma la redacción final del convenio colectivo para la Fábrica de Villaluenga para los años 2010, 2011 y 2012.

El Comité (firma ilegible).

Dirección (firma ilegible).

En Villaluenga de la Sagra (Toledo), siendo las 13,00 horas del día 8 de octubre de 2010, se reúnen en el salón de actos de la comisión deliberante del convenio colectivo de la factoría de Lafarge Cementos, S.A., compuesta por los representantes de la empresa Oswaldo Andrés Pereda y don Miguel Angel León Pinaro, y por la representación social don Simón Fernández García, don José Antonio Pomares Aguado, don Isidoro García Alpuente, don Santiago Hernández Enamorado, don Manuel Cabañas Rodríguez, don José Manuel Suárez Valledor y don Jesús Torrejón Gasco, a fin de elevar a convenio colectivo a nivel de centro los acuerdos tomados entre representantes económicos y sociales, durante varias sesiones, para tratar las condiciones laborales por las que se va a regir parte del personal de la mencionada fábrica de Villaluenga de la Sagra.

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.—Ambito territorial y personal.**

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal fijo en plantilla, perteneciente a las nóminas 1 y 2, que presten sus servicios en la fábrica de Villaluenga de la Sagra (Toledo) y la cantera ubicada en el término de Yepes y Ciruelos (Toledo). De igual forma, y en virtud del acuerdo firmado por

los Representantes del Personal del L.T.C., del Personal de la Fábrica de Villaluenga y la Empresa, con fecha 30 de junio de 2010, a partir del 1 de enero de 2011, este Convenio será de aplicación al personal de convenio del L.T.C. sito en Villaluenga de la Sagra.

Artículo 2.-Vigencia y duración.

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.

La duración será del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

Todos los conceptos retributivos incluidos en este convenio tendrán carácter retroactivo desde el primer día del año laboral, es decir, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2011 y 1 de enero de 2012, dada la duración por tres años del presente convenio.

Artículo 3.-Prórroga y denuncia.

Este convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha de vencimiento del mismo.

Artículo 4.-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 artículo 10.

En todo lo no regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdo estatal sobre cobertura de vacíos para el sector Cementos y demás disposiciones de obligada observancia.

CAPITULO II.-JORNADA LABORAL

Artículo 5.-Jornada.

5.1. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales en cómputo anual para los años. Para 2010, 2011 y 2012 dicho cómputo será de 1.736 horas.

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

En los centros que, por su calendario laboral de la Comunidad, el total de horas anuales no sea coincidente, por defecto, con las 1.736 horas pactadas para los años 2010, 2011 y 2012, se acuerda que podrán aplicarse las horas resultantes del calendario propio de su Comunidad, sin que sirva de precedente a efectos de consolidación para convenios posteriores.

Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 6.-Horarios.

El horario será el siguiente para el año 2010:

-Personal de Producción, Mantenimiento, Laboratorio, Servicios, Administración y otros:

a) Jornada diurna y diurna combinada con turnos:

a.1) Período 7-1-2010 al 31-5-2010:

Período 1-10-2010 al 26-12-2010.

Lunes a jueves: Mañana, de 8,00 a 13,30 horas.

Tarde, de 15,00 a 17,30 horas.

Jornada laboral viernes:

Será de 8,00 a 15,00 horas.

a.2) Período 1-6-2010 al 30-9-2010:

Lunes a viernes: De 7,00 a 15,00 horas.

Período 1-1-2010 al 6-1-2010.

Período 27-12-2010 al 31-12-2010.

Período 29-3-2010 al 31-3-2010.

a.4) Navidades 2011 y 2012.

Lunes a viernes: De 7,00 a 15,00 horas.

a.5) Semana Santa años 2011 y 2012.

Lunes a viernes: De 7,00 a 15,00 horas.

Este personal percibirá un plus mensual de 35,95 euros.

b) Turnos:

Personal a turnos de Fabricación y Mantenimiento:

De 6,00 a 14,00 horas, de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas.

c) ENSACADORA:

De Lunes a Viernes: De 6,00 a 14,00 horas y de 14,00 a 22,00 horas.

d) CANTERA:

Jornada partida:

d.1. Período 7-1-2010 al 31-05-2010.

Período 1-10-2010 al 26-12-2010.

Lunes a Jueves: Mañana de 8,00 a 13,30 horas.

Tarde de 15,00 a 17,30 horas.

Jornada Laboral Viernes:

Será de 8,00 a 15,00 horas.

d.2. Período 01.06.2010 al 30.09.2010.

Lunes a Viernes:

De 7,00 a 15,00 horas.

Período 01-01-2010 al 06-01-2010.

Período 27-12-2010 al 31-12-2010.

Período 29-03-2010 al 31-03-2010.

d.3. Navidades 2011 y 2012.

Lunes a Viernes:

De 7,00 a 15,00 horas

d.4. Turnos:

De Lunes a Viernes:

De 6,00 a 14,00 horas y de 14,00 a 22,00 horas.

El horario habitual con la machacadora nueva y la producción actual de Fábrica será de Jornada Partida.

El horario, si la producción de Fábrica lo requiere será de turnos de 6,00 a 14,00 y de 14,00 a 22,00. Este personal percibirá un plus mensual por compensación de horario de 98,89 euros. Este plus absorbe 35,95 euros/mes en jornada continuada y el plus ayuda comida en jornada partida.

El cambio de horario por necesidades de producción no supondrá pérdida económica alguna.

En la relación de personas que percibirán el plus ayuda comida de residentes fuera de Villaluenga, a que hace referencia el punto 1.9 de las normas, no figura el personal de canteras, porque cuando desapareció este plus, este personal no lo percibía.

d.5) Navidades 2011 y 2012.

De 6,00 a 14,00 horas o de 7,00 a 15,00 horas (según convenga).

d.6) Semana Santa años 2011 y 2012.

De 6,00 a 14,00 horas o de 7,00 a 15,00 horas (según convenga).

e) Todo trabajador que preste sus servicios en régimen de jornada continuada tendrá un descanso intermedio de treinta minutos de tiempo, considerado como efectivo.

f) El personal de los puestos que se relacionan percibirá un plus mensual de 35,95 euros por no abandonar el puesto en el descanso intermedio.

Dichos puestos son:

Nómina 1:

- Encargados de turno.

- Operadores de sala:

- Analistas de laboratorio.

- Basculeros.

- Centralita telefónica.

- Almacén.

- Especialistas de turno.

- Guardia mecánica.

- Ayudante de Operador de Sala.

Nómina 2:

Guardia eléctrica.

El horario para los años 2011 y 2012 se fijará en función del calendario laboral de la Comunidad para dichos años, tomando como base el cómputo de 1.736 horas pactadas para los años 2011 y 2012.

Artículo 7.-Vacaciones.

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

Las vacaciones serán de veinticinco 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 diciembre.

CAPITULO III.-RETRIBUCIONES CAPITULO III.1.-FIJAS

Artículo 8.

Se mantienen, a efectos salariales, los grupos de trabajo que figuran en el anexo I, entendiéndose que este anexo está sujeto a actualización y clasificación de puestos de trabajo.

Artículo 9.

9.1. El aumento salarial será del 0,0 por 100 anual para el año 2010, 1,5 por 100 para el año 2011 y 2 por 100 para el año 2012.

Los salarios anuales descompuestos en los diversos conceptos que normalmente lo integran, para cada uno de estos grupos, serán los que figuran en el anexo II. En este anexo figuran los salarios para el año 2010. Estos, para los años 2011 y 2012, se actualizarán en función de lo pactado en el artículo 10 del presente convenio.

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

Toneladas/año vendidas año 2010

Desde	Hasta	Euros/año
3.100.000	3.199.999	319,22
3.200.000	3.299.999	333,73
3.300.000	3.399.999	348,23
3.400.000	3.499.999	362,75
3.500.000	3.599.999	377,26
3.600.000	3.699.999	391,77
3.700.000	3.799.999	406,28
3.800.000	3.899.999	420,26
3.900.000	3.999.999	435,30
4.000.000	4.099.999	449,81
4.100.000	Sin límite	464,32

Estos importes, para los años 2011 y 2012, se actualizarán en función de lo pactado en el artículo 10 del presente Convenio y se pagarán a todo el personal de plantilla fija perteneciente a la nómina 1, en el mes de abril de 2011, y en años sucesivos, asimismo, en el mes de abril.

Artículo 10.-Revisión salarial.

10.1. El aumento salarial será del 0,0 por 100 de aplicación general para el año 2010, el 1,5 por 100 para el año 2011 y el 2 por 100 para el año 2012.

10.2. Revisión salarial: En el año 2010 no habrá revisión salarial. Se garantiza el IPC real para el año 2011 y un 0,5 por 100 por encima del IPC real para el año 2012. Por tanto, no habrá revisión salarial, sea cual sea el IPC para el año 2010. En caso que el IPC real para el año 2011 experimente un incremento superior al 1,5 por 100, se efectuará una revisión salarial (equivalente al exceso sobre dicho porcentaje) con efectos 1 de enero de 2011 trate y que servirá de nueva base para el posterior aumento anual pactado. Para el año 2012, en caso que el IPC experimente un incremento superior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial (equivalente al exceso sobre dicho porcentaje) con efectos 1 de enero de 2012 y que servirá de nueva base para el posterior aumento anual que se pacte.

Artículo 11.-Antigüedad.

Este concepto será calculado sobre la base del salario base pactado, 32,69 euros, e igualmente revisable según el artículo 10.

Artículo 12.-Participación en beneficios.

La retribución correspondiente a los beneficios se acuerda que sea para el personal de todos los centros conforme a la siguiente tabla expresada en valores para el año 2010:

Años antigüedad	Importe total (euros/año)
0 a 2	721,39
2 a 4	757,47
4 a 9	793,49
9 a 14	844,03
14 a 19	894,51
19 a 24	945,00
24 a 29	995,51
29 a 34	1.046,00
34 en adelante	1.080,11

Estos importes, para los años 2011 y 2012, se actualizarán en función de lo pactado en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 13.-Pagas extras.

Su importe y distribución se abonarán según lo especificado en el anexo II.

Dichas pagas extras serán abonadas con las nóminas de marzo, junio, septiembre y noviembre.

CAPITULO III.2.-VARIABLES

Artículo 14.-Realización de trabajos fuera de jornada normal.

Las partes firmantes coinciden en declarar que es interés prioritario de ambas el considerar que el número de horas extras realizadas sean el menor posible y que las mismas tengan carácter de estructurales o de fuerza mayor.

Definición general de horas extraordinarias:

Son horas extraordinarias las que excedan de 8 horas en una jornada diaria, las que excedan de 1.736 horas al año para los años 2010 y 2011 y 2012, las que se produzcan como consecuencia de trabajar más de 22 jornadas por cada veintiocho días naturales, contados a partir del último día de cada descanso previo a la modificación de gráfico de trabajo.

Las horas en exceso, en caso de realizarse, se compensarán según las normas que se fijen en los siguientes apartados:

Personal de nómina 1 en jornada diurna y nómina 1 a turnos:

El personal de esta nómina y jornada que no haya pactado con la empresa que el valor de las posibles horas realizadas fuera de la jornada normal está incluido en su salario global anual solicitará, a nivel individual, el control de dicho exceso de horas, el cual se determinará fichando, a fin de cobrarlas como extraordinarias.

El valor de estas horas se determinará según la fórmula general utilizada.

En el caso de que este personal realice horas en exceso se le podrá dar descanso, en función de lo que determine la legislación vigente.

Cuando este personal trabaje en fiesta laboral, estando en semana de guardia, tendrá una compensación de seis horas adicionales de descanso por cada fiesta trabajada.

El personal a turno dispondrá de dos días al año de descanso adicional por el tiempo empleado en los relevos.

Personal de nómina 2 no a turnos:

Se consideran horas extraordinarias las que se realicen en domingo, si dicho día forma parte de descanso semanal, o cuando se hayan realizado más de cuarenta horas en una semana. Las realizadas en domingo se cobrarán como extras, en cuanto a las realizadas en sábado el personal podrá optar por descansarlas en la semana inmediatamente posterior a razón de lo que marque la legislación vigente.

En el día de descanso de compensación se abonarán seis horas a valor de hora normal, además de las ocho horas descansadas.

Esta compensación no anulará ninguna otra remuneración a que tenga derecho, según convenio o normas.

Personal de nómina 2 a turnos:

En el caso de que este personal realice horas en exceso se le abonarán como extras.

En tiempo de vacaciones o cuando se queden a tres turnos se le abonarán como extras.

Los valores para 2010, 2011 y 2012 están en el anexo III.

El personal a turno, salvo el de la Ensacadora, dispondrá de dos días al año de descanso adicional por el tiempo empleado en los relevos.

Artículo 15.–Prima ensacadora.

La prima de ensacadora queda establecida en 130,00 euros al mes, desde octubre del año 2010, independientemente de las toneladas producidas medidas por las salidas mensuales de toneladas ensacadas y producidas en la fábrica de Villaluenga, contabilizadas a la salida de la báscula. Desaparece, pues, la parte variable de la prima de la ensacadora. La parte fija de la prima de la ensacadora que cobraban los Especialistas de Ensacadora está incluida en el complemento personal desde el 1 de octubre del año 2008. Este importe se verá incrementado con los porcentajes indicados en el artículo 10 del presente Convenio para los años 2011 y 2012.

El personal se compromete a que haya un equipo de cinco personas disponible para cada puente y fiesta local, según el horario de apertura comercial de la fábrica, en horario de 6,00 a 14,00. Con el fin de organizar la disponibilidad de este turno se confeccionará un cuadrante anual.

Según lo acordado en convenios anteriores, el personal de la ensacadora realizará sus vacaciones entre los meses de marzo a diciembre, a razón de dos personas por mes.

El personal de ensacadora se registrará, de igual forma, según lo pactado en el acuerdo firmado con fecha 12 de septiembre de 2008 y efecto 1 de octubre del citado año 2008.

Artículo 16.–Plus nocturno.

Todo personal que trabaje en turno de 22,00 a 6,00 horas percibirá un plus equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base día pactado más el complemento personal día pactado, con un total de 78,13 euros para el año 2010, e incrementado en el porcentaje pactado para los años 2011 y 2012.

CAPITULO IV.– ORGANIZACION DEL TRABAJO**Artículo 17.–Acuerdos.**

Ambas representaciones declaran su propósito de asentar las relaciones laborales en una base de cordialidad, sinceridad y demás requisitos indispensables para una buena organización y rendimientos óptimos dentro de la fábrica, a fin de conseguir con ello un mayor desarrollo económico para la empresa y, al mismo tiempo, una mayor elevación del nivel de vida de los trabajadores.

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.

Artículo 18.–Reorganización de turnos: Especialistas de fabricación y mecánicos de guardia:

En base a las negociaciones de julio de 1998, entre comité de empresa, especialistas de fabricación y mecánicos de guardia, por una parte y la dirección de fábrica, por otra, se llegan a los siguientes acuerdos sobre reorganización de turnos:

18.1. Objetivo:

Reorganizar las funciones y gráficos del personal a turnos de fabricación y mantenimiento mecánico para asegurar que se dispone de dos personas en cada turno, cubriendo entre ambos las funciones de mantenimiento mecánico y de fabricación que se describen a continuación.

18.2. Funciones:

–Atender y resolver las incidencias de todo tipo que se produzcan en el turno que no sean programadas.

–Operaciones de encendido de hornos y hogares.

–Colaborar en la recepción de materias primas de fábrica, de forma puntual.

–Cambios de parque de arcilla.

–Control de existencias en silos de materias primas.

Las funciones que se indican a continuación no se harán de forma habitual en el turno:

1. Mantenimiento preventivo.

2. Manejo de palas y camiones: Esta actividad se verá reducida en el futuro por la inversión de la cinta T-15 y la mecanización

del stock de coke. Hasta su desaparición total se contratará el servicio, si es necesario.

3. Limpieza de tolvas: Esta actividad deberá reducirse igualmente en el futuro, realizando las inversiones necesarias.

Los trabajos programados de este tipo que sean necesarios, a corto plazo, se contratarán con empresas exteriores.

Estas tareas sólo se realizarán en el turno de forma esporádica, siempre y cuando sea imprescindible para la marcha de la fábrica.

18.3. Plan de formación:

–Mecánicos:

Durante el turno de mañana. El encargado de turno será instructor para todas las funciones relacionadas con fabricación, siguiendo un plan de formación preestablecido.

–Especialistas fabricación:

–Se formarán inicialmente dos, quedando el resto en dos grupos de cinco.

–A continuación se formarán en grupos de cinco.

–Cada grupo de especialistas tendrá, en un primer período, como instructores, a técnicos de nómina 1 de mantenimiento mecánico, realizando la formación en jornada diurna, participando en los trabajos programados diarios de mantenimiento mecánico.

Habrá un segundo período de formación en doble con el mecánico de guardia.

La duración vendrá reflejada en su plan de formación preestablecido.

18.4. Categorías y gráficos:

Inicialmente habrá dos categorías diferenciadas:

A) Compuesta fundamentalmente por los mecánicos de guardia.

B) Compuesta por especialistas de fabricación.

Existirá la posibilidad de paso de la categoría B a la A. Para ello se creará un comité que evaluará el grado de formación de los integrantes de la categoría B y decidirá su cambio a la A.

Este comité estará compuesto por las siguientes personas:

- Jefe de explotación.

- Jefe de fabricación.

- Jefe de mantenimiento mecánico.

- Encargados de turno (a definir número).

- Técnicos de mantenimiento mecánico (a definir número).

Los gráficos se harán formando tres grupos de cinco personas.

En cada ciclo habrá dos grupos que, rotando entre sí, trabajarán a turnos, y el tercer grupo trabajará en turno de mañana y tarde, a las órdenes del encargado de turno, con la posibilidad de trabajo a turno de mañana, tarde y noche.

18.5. Condiciones económicas:

Estos acuerdos han dado lugar a una modificación de las condiciones económicas de estos dos colectivos: Especialistas de fabricación y mecánicos de guardia, que se plasmaron en dos acuerdos firmados en fecha 26 de enero de 1999 entre mecánicos de guardia y dirección, y el 22 de marzo de 1999 entre especialistas de fabricación y dirección.

Artículo 19.**19.1. Participación del personal:**

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia de la dirección.

19.2. Empleo:

Se establece la información previa y el cumplimiento de la normativa sobre la participación de los comités en los planes de evolución de nuestra plantilla: Admisiones, despidos, ceses, traslados, etc. En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, se realizarán con la participación de los comités de centro en la determinación de las condiciones económicas y laborales, teniendo preferencia los hijos/hijas de trabajadores de Lafarge Cementos, en igualdad de condiciones con otros solicitantes.

En cuanto a la subcontratación y servicios exteriores, se establece la participación del comité según estipule la Ley, resaltando la importancia de dicha participación sobre el control de los temas de seguridad y salud laboral.

19.3. Traslados:

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

19.3.1. Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el traslado (doceava parte del salario anual).

19.3.2. Pago de la mudanza de muebles y enseres, siendo previamente aprobado por el centro de origen el presupuesto correspondiente.

19.3.3. Pago de los gastos de viajes del empleado y de su familia.

19.3.4. Adaptación de los conceptos salariales a los del centro receptor, en el puesto de trabajo a desempeñar.

19.3.5. Siendo la acción social propia de cada centro, se adaptará a las nuevas condiciones.

19.3.6. Existirá un período de adaptación, a definir en cada caso particular, durante el cual el empleado disfrutará de una dieta diaria hasta tanto se fije el traslado definitivo.

19.3.7. Se adecuarán fórmulas para facilitar al empleado el acceso a vivienda.

Artículo 20.-Complemento enfermedad.

Se establece un complemento voluntario por la empresa, hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos fijos del personal.

Este complemento estará condicionado a no pasar el índice de absentismo en más del 3 por 100 y si por cualquier circunstancia se sobrepasara, deberá ser objeto de estudio por los representantes del personal y la dirección de la fábrica y en caso de no encontrarse solución al problema, la dirección podría establecer un cómputo menor, aplicando el baremo siguiente:

2,5 por 100 de absentismo	100 por 100
3 por 100 de absentismo	90 por 100
3,5 por 100 de absentismo	80 por 100

+ de 3,5 por 100 de absentismo Aplicación según ley

El cómputo para aplicar el anterior baremo se efectuará por semestres y no tendrá en cuenta los absentismos que se produzcan por enfermos crónicos, los cuales serán definidos de acuerdo entre ambas partes.

Estos complementos serán actualizados de acuerdo con las evoluciones que se produzcan como consecuencia de revisiones salariales.

Artículo 21.-Complemento accidentes.

Igualmente, la empresa complementará este concepto hasta alcanzar el 100 por 100 de los salarios y de acuerdo con la fórmula que la Ley determina.

Artículo 22.-Premio de absentismo y seguridad.

22.1. Premio de absentismo:

Se establece un premio consistente en dotar al fondo del comité de empresa con 2.108,99 euros/mes si durante todo el año no se rebasa el tope máximo de 2,5 por 100 de absentismo.

En caso de que los topes de absentismo se reduzcan del tope establecido anteriormente, se aplicarán las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Absentismo del 2,40 %	2.243,61 euros/mes
Absentismo del 2,30 %	2.378,23 euros/mes
Absentismo del 2,20 %	2.512,84 euros/mes
Absentismo del 2,10 %	2.692,35 euros/mes
Absentismo del 2,00 %	2.916,70 euros/mes
Absentismo del 1,90 %	3.735,87 euros/mes
Absentismo del 1,80 %	4.150,99 euros/mes
Absentismo del 1,70 %	4.566,08 euros/mes
Absentismo del 1,60 %	4.981,18 euros/mes
Absentismo del 1,50 %	5.396,29 euros/mes
Absentismo del 1,40 %	5.728,36 euros/mes

Para efectos del cálculo de este coeficiente de absentismo, no se computarán los días de baja posteriores a los primeros sesenta días, cuando se trate de una baja continuada.

22.2. Prema de seguridad:

Para el año 2010 permanecerá vigente la Prima de Seguridad según la siguiente redacción:

Se establece un premio consistente en 76,22 euros al mes por persona, cada mes que no haya accidentes con baja para el año 2010. Para el año 2011 el premio mensual por persona será de 77,36 euros, siempre y cuando la cifra resultante fuera superior a lo que se estipula en el artículo 22.3. Este premio se pagará en los

meses de julio y enero, en base a los resultados del semestre natural anterior a la fecha de pago. Para el año 2012 se aplicará lo estipulado en el artículo 22.3.

Asimismo, y en aras de una mayor sensibilización en la prevención de riesgos de accidentes, se establece que, en el caso de que durante los seis meses consecutivos del semestre no se produjera ningún accidente con baja, el importe del párrafo anterior a percibir sería de 94,06 euros/mes para el año 2010, es decir, 564,38 euros/semestre. Para el año 2011 este importe sería de 95,47 euros/mes, es decir, 572,82 euros/semestre. En el año 2012 se aplicará lo estipulado en el artículo 22.3.

Adicionalmente se incrementa el premio de Seguridad en función de los siguientes resultados:

a) 100,00 euros si transcurren doce meses sin accidentes con baja.

b) 200,00 euros si transcurren veinticuatro meses sin accidentes con baja.

c) 400,00 euros si transcurren treinta y seis meses sin accidentes con baja.

De igual forma, queda suprimido el tradicional sorteo mensual de seguridad.

22.3 Nueva Prima de Seguridad incluida en A. B. G. 2010 - 2012.

Como se indica en el párrafo 2 del Artículo 17 del presente Convenio, el principal objetivo para todo el personal tanto propio como el que colabora con Lafarge Cementos, S.A.U. es el de CERO ACCIDENTES. Se pretende con esta nueva prima conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución. Por tanto, se sustituye la Prima de Seguridad existente hasta ahora por una de aplicación general y que se regirá por las siguientes reglas de cálculo:

1. Se trata de un sistema de consecución de puntos, que al final del año se convertirán en Euros, y que cada empleado recibirá en la nómina del mes de enero del año siguiente.

2. Se consiguen puntos por comportamientos seguros, a la vez que se penaliza con pérdida de puntos los actos que pueden originar situaciones de riesgo.

3. Se valoran los comportamientos del personal de plantilla, tanto individuales como colectivos, así como la relación de estos con el personal subcontratado.

4. Se tendrán en cuenta los resultados del Centro de Trabajo en su conjunto, del área o departamento de cada uno, así como las actitudes individuales en cada momento.

5. Por actuaciones individuales, cada empleado tiene concedidos al inicio de cada año 200 puntos, que podrá ir aumentando por comunicación de incidentes, OAP 'S realizadas, asistencia y aprovechamiento en la formación realizada en Seguridad. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 575 puntos es posible a final de año.

6. Por resultados del área o departamento, cada empleado tiene concedidos al inicio de cada año 200 puntos, que podrán aumentar por el orden y limpieza de la zona, cumplimiento de inspecciones de seguridad, trabajos realizados con PTS, las OT's realizadas en plazo y realización de las reuniones de seguridad planificadas. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 600 puntos es posible a final del año.

7. Por resultados del Centro de trabajo, los puntos se consiguen por los índices de accidentalidad, por la implantación de los estándares del Grupo, por la comunicación y resolución de los incidentes en plazo, % de plantilla que ha recibido formación en Seguridad, % de realización de trabajos con PTS, % de cumplimiento del procedimiento del personal exterior y del número de iniciativas que mejoren la seguridad Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 925 puntos es posible a final del año.

8. Dos o más accidentes con baja, no aporta ningún punto de los resultados del Centro de trabajo, aunque los puntos conseguidos por el total de la plantilla, transformados en euros, serán usados en lo que decida la comisión formada por representantes del Comité del Centro y de la Empresa.

9. Un accidente mortal en cualquier Centro de trabajo, anula la totalidad de la Prima, aunque los puntos conseguidos por el total de la plantilla, transformados en euros, serán usados en lo que decida una comisión formada por representantes del Comité Intercentros y de la Empresa.

10. Si el objetivo perseguido de CERO ACCIDENTES se cumple, y todos los objetivos marcados se alcanzan en su totalidad, el resultado obtenido por cada empleado puede llegar a ser de 2.100 puntos.

11. La aplicación del procedimiento disciplinario puede repercutir negativamente en la puntuación individual obtenida. En este sentido:

a) Las faltas leves (incumplimiento de alguna norma de seguridad, no utilización de EPI's, falta de orden y limpieza, no seguir el Plan de emergencia..., que puedan originar un accidente leve) son penalizadas con - 100 puntos.

b) Las faltas graves (no atender las instrucciones en materia de seguridad, no utilización de EPI's, falta de orden y limpieza, incumplimiento de cualquier procedimiento de trabajo seguro..., que puedan originar un accidente grave) son penalizadas con 800 puntos.

c) Sólo las faltas muy graves serán sancionadas siguiendo el Procedimiento Disciplinario en vigor.

12. Adicionalmente, se establece un sistema de premios en especie, que busca la implicación individual o colectiva en la búsqueda de alternativas para la mejora de la seguridad en nuestros Centros de Trabajo. Una tabla de valoración definirá como se valoran las sugerencias presentadas.

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

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

a) Durante el año 2010, seguirá en vigor la Prima de Seguridad que se detalla en el punto 22.2 del presente Convenio. Adicionalmente, si no se produce ningún accidente durante 2010, y se consigue entrar en el Club de la Seguridad del Grupo Lafarge, se gratificará con 300,00 euros a cada empleado al que le es de aplicación este acuerdo.

b) Durante el año 2011, primer año de aplicación de la nueva Prima de Seguridad, se comparará el resultado obtenido por ésta con el que se hubiera obtenido con el detallado en el punto 22.2 del presente Convenio y se aplicará en nómina el que represente un mayor valor económico.

c) Durante el año 2012 y siguientes se aplicará en toda su extensión la nueva Prima de Seguridad definitivamente aprobada por ambas partes, y fruto de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de seguimiento del ABG y que se detalla en este punto, el 22.3.

Una vez esté perfilado el sistema de obtención de puntos, éste se entregará a todo el personal. Se recuerda que la definitiva entrada en vigor de esta prima es el 1 de enero de 2012. El actual sistema de obtención de puntos estará en vigor hasta esta fecha.

Artículo 23.- Prima medioambiental.

Se establece, en sustitución de la Participación en los resultados de valorización energética, una Prima Medioambiental. Tendrá efectos desde el 1 de enero de 2009, y su valoración seguirá las siguientes reglas de funcionamiento:

1. El importe de esta prima medioambiental, tendrá una componente fija de 850 euros, por persona y año. El 50 por 100 de esta cantidad se cobrará en la nómina de Julio y el otro 50 por 100 en la nómina de Enero del año siguiente.

2. Adicionalmente a la parte fija, se establece una parte variable, que se pagará en el mes de Enero del siguiente año, en función del número de incidentes medioambientales que se den en el año, y según la siguiente tabla:

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

A estos efectos, se considerará incidente medioambiental, todos aquellos sucesos que hayan sido denunciados por una entidad oficial, y suponga la apertura de un expediente sancionador por la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad donde radique el Centro.

Estos incidentes serán analizados por una Comisión de seguimiento, creada al efecto entre el Comité Intercentros y la DORH, que estudiará las causas que hayan originado dicho incidente, y que dictaminará si se computa a los efectos de esta tabla.

Transitoriamente, para los centros de Montcada y LTC, y hasta que el centro de Montcada inicie la valorización, estos centros sólo cobrarán la parte fija de esta prima.

Excepcionalmente, la prima correspondiente al año 2009 se cobrará en su totalidad en enero de 2010.

Los importes especificados, seguirán los incrementos pactados anualmente.

Para el año 2010 se aprueba un aumento de 600,00 euros, con lo que en julio de 2010 se hará un pago de 725,00 euros y de 1.425,00 euros en enero de 2011.

A partir del año 2011 pasan 1.200,00 euros (valor 2010) al Complemento Personal, quedándose establecida por un importe de 600,00 euros año (valor 2010) pagadera en el mes de julio. Esta cantidad se actualizará con el incremento pactado en los puntos 10.1 y 10.2 del artículo 10 del presente Convenio.

CAPITULO V.-ACCION SOCIAL

Artículo 24.-Jubilación en 2010.

En los casos en que la jubilación a los sesenta años de edad sea acordada entre el interesado y la empresa, la pensión total, suma de la oficial más complemento Lafarge Cementos, estará comprendida para el año 2010 entre el 90 por 100 para sueldos de jubilación hasta 32.324,79 euros y el 80 por 100 para sueldos de 72.023,11 euros o más, conforme se indica en la tabla adjunta (anexo 4). Para los años 2011 y 2012 estos valores se actualizarán según los puntos 10.1 y 10.2 del artículo 10 del presente convenio.

En aquellos posibles casos en que el empleado insista en jubilarse en contra de lo expresado por Lafarge Cementos, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80 por 100.

En los casos en que Lafarge Cementos invite a la jubilación y el empleado no acepte, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80 por 100.

En cualquiera de los casos en que la suma de las pensiones (oficial más complemento Lafarge Cementos) sea superior al 80 por 100 de su sueldo de jubilación, los incrementos de la pensión reglamentaria serán absorbidos por la empresa, asegurando, en estos casos, una cantidad equivalente a la diferencia entre el 80 por 100 de los conceptos antes aludidos y la cantidad que perciba por la Seguridad Social.

Se entiende por sueldo de jubilación la suma de los conceptos que actualmente sirven de base para determinar la pensión (sueldo base anual, más complemento personal anual, más antigüedad anual, incluyendo, además, estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias y la gratificación extraordinaria de Navidad, llamada en el anexo del ABG «Plus extra de Navidad»).

Todo el personal afectado por el presente convenio y que cumpla los sesenta años de edad en 2010 podrá jubilarse con las condiciones de la tabla.

Artículo 25.-Ayuda a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.

Esta ayuda se regulará según las normas vigentes recogidas en el anexo 5 y son las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 15 de marzo de 2007.

Artículo 26.-Gastos médico-quirúrgicos y Sociedad Médica.

Ambito:

Tendrán derecho a este beneficio los productores que estén dados de alta en este centro, así como su cónyuge e hijos solteros menores de 25 años de edad que convivan con él.

Se abonará el 50 por 100 de aquellos gastos que correspondan exclusivamente a la persona afectada por la prestación médico-quirúrgica y por los siguientes conceptos:

- Consultas médicas.
- Honorarios de médicos cirujanos y ayudantes de quirófanos.
- Gastos por utilización de quirófanos.
- Gastos por utilización de fármacos, producidos como consecuencia de la intervención en el propio hospital o clínica.

Para otro tipo de gastos de farmacia se estudiarán individualmente los casos especiales.

Todos estos gastos deben estar perfectamente recogidos y detallados en factura expedida de acuerdo con la normativa legal vigente.

El personal tendrá la posibilidad de elegir el abono del 50 por 100 de los grupos detallados anteriormente o de adherirse a la póliza colectiva que la Empresa tiene concertada con SANITAS. Esta póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y sus hijos solteros menores de 25 años de edad que convivan en él. Para el período 2010-2012 la empresa abonará el 70 por 100 del importe de la prima siendo el 30 por 100 restante a cargo del empleado.

Excepcionalmente, si algún empleado pertenece a otra sociedad médica, la Empresa le pagará, previa presentación del recibo correspondiente, el 70 por 100 de la prima pagada, con el límite del 70 por 100 de la prima básica de Sanitas y con las mismas limitaciones descritas anteriormente.

Aquellos productores a los que la Empresa esté subvencionando o abonando las cuotas a alguna sociedad de Seguro de Asistencia Médica quedarán excluidos del abono del resto de los gastos médico-quirúrgicos.

Artículo 27.-Seguro de vida.

Los capitales asegurados por la póliza colectiva serán los siguientes:

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

Del importe de las primas del seguro, Lafarge Cementos abonará el 100 por 100.

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

Artículo 28.-Aportaciones Plan de Pensiones.

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

Artículo 29.-Personal pasivo.

El personal jubilado, hasta tanto se resuelva su pensión oficial, podrá percibir anticipos mensuales de hasta el 80 por 100 del importe total de su pensión.

Artículo 30.-Invalidez.

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

Artículo 31.-Trabajo hijos de empleados.

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

Artículo 32.-Resto de conceptos sociales.

El resto de los conceptos sociales se recogen en las normas vigentes para 2010 y acuerdo sobre homogeneización de

acción social del 12 de abril de 1996 y actualización llevada a cabo en 2007.

CAPITULO VI.-SALUD LABORAL

Artículo 33.-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, etcétera).
- Revisiones médicas dependiendo de puestos de trabajo.
- Creación de una cartilla en la cual se refleje:
- Puesto de trabajo.
- Ambiente en el que se trabaja.
- Resultados de las revisiones médicas.
- Etc.

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.

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

CAPITULO VII.-CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 34.- Clasificación profesional

Se incorporan al ABG 2010 los acuerdos sobre clasificación profesional del personal que fueron suscritos por las representaciones de la Empresa y del Comité Intercentros en fecha 22 de noviembre de 2001 y de tablas salariales de referencia el 4 de julio de 2007 y cuyos objetivos eran los siguientes:

1. Recoger en grupos profesionales a todos los trabajadores de los centros productivos de la empresa, tomando como base las directrices y recomendaciones del Acuerdo de Vacíos del Sector del Cemento.

2. Establecer el salario mínimo de contratación para cada grupo profesional, para que sirva de guía a todo el personal de nuevo ingreso.

3. Establecer el salario de referencia de cada puesto, tras una experiencia satisfactoria en el mismo, para que sirva de estímulo a todo el personal que decida mantener las relaciones laborales con la Empresa. No obstante, para alcanzar su salario de referencia deberá pasar un periodo de formación de 3 meses y dos años más en su puesto de trabajo.

4. Que el resultado del trabajo realizado por las comisiones creadas al efecto tenga un valor real y se implanten efectivamente, una vez sea admitido y firmado por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

Una vez finalizados los trabajos de las comisiones, ambas partes llegaron a los siguientes acuerdos:

a) Recoger y encuadrar en los convenios, a todos los trabajadores de los centros productivos de Lafarge Cementos, S.A.U., en grupos profesionales acordes con las funciones que desempeñan, respetando las actuales categorías, pudiendo contener cada grupo varias categorías profesionales.

b) Establecer el salario mínimo de contratación para cada grupo profesional.

c) Los cambios de categoría y puesto de la actual plantilla se regirán por la Legislación, nuestros convenios y también podrán pactarse de mutuo acuerdo.

d) Las cantidades fijadas de contratación y de referencia tras una experiencia satisfactoria se revisarán con las subidas del ABG.

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

f) Definición de cada puesto de trabajo según las descripciones actuales.

g) La entrada en vigor de estos acuerdos será a partir del 1 de enero de 2010.

A continuación se detallan los grupos profesionales y salarios mínimos de contratación y de referencia, actualizada al año 2010.

Para el 2011 los valores para cada categoría/puesto se incrementarán en 1.200 euros (valor 2010). Para los años 2011 y 2012 estas cantidades se actualizarán con los incrementos pactados en el artículo 10 del presente Convenio.

Categoría/puesto	Salario mínimo contratación	Nivel	Salario referencia 2010
Jefe de Logística y Distribución	26.065,88	2	34.853,76
Jefe de Servicio Administrativo	26.065,88	2	32.446,08
Oficial Administrativo Primera	23.622,21	3	28.660,70
Oficial Administrativo Segunda	23.622,21	3	27.038,40
Auxiliar Administrativo	18.000,00	3	18.500,00
Operador de Sala	23.622,10	3	33.527,62
Ayudante Operador de Sala	23.622,10	3	28.500,00
Técnico de Sala	23.622,10	3	28.500,00
Operador de Sala Segunda	23.622,10	3	30.823,78
Técnico de Proceso	26.065,88	2	38.853,76
Técnico de Medio Ambiente	26.065,88	2	34.609,15
Encargado Canteras	26.065,88	2	34.609,15
Encargado Brigada	26.065,88	2	34.609,15
Encargado de Turno	26.065,88	2	37.853,76
Jefe de Área	26.065,88	2	37.853,76
Técnico de Sistemas	26.065,88	2	37.853,76
Jefe de Reparaciones Mecánico	26.065,88	2	37.853,76
Jefe de Reparaciones Eléctrico	26.065,88	2	37.853,76
Preparador Mecánico	26.065,88	2	35.690,69
Preparador Eléctrico	26.065,88	2	35.690,69
Encargado de Laboratorio	26.065,88	2	34.609,15
Técnico de Laboratorio	23.622,21	3	30.283,01
Analista Físico/Químico	23.622,21	3	29.201,47
Delineante Proyectista	26.065,88	2	32.446,08
Control Crédito Clientes	26.065,88	2	28.660,70
Vendedores	26.065,88	2	32.446,08
Visitador Mecánico	23.622,21	3	35.690,69
Visitador Eléctrico	23.622,21	3	35.690,69
Técnico de Nuevas Instalaciones	23.622,21	3	35.690,69
Jefe de Equipo Mecánico	23.622,21	3	30.283,01
Jefe de Equipo Eléctrico	23.622,21	3	30.283,01
Encargado de Engrase	23.622,21	3	28.660,70
Técnico de Servicios Auxiliares	23.622,21	3	30.283,01
Encargado de Expediciones	23.622,21	3	30.283,01
Técnico de Área	23.622,21	3	30.283,01
Técnico de Seguridad	23.622,21	3	29.201,47
Jefe/Encargado de Almacén	23.622,21	3	28.119,94
Secretario	23.622,21	3	30.283,01

CAPITULO VIII.- COMISION DE SEGUIMIENTO

Artículo 35.- Comisión de seguimiento.

Se establece una comisión para efectuar las aclaraciones que precise el Convenio, compuesta por los Sres.:

- Sr. Pereda Toro.
- Sr. León Pinardo.
- Sr. Fernández García.
- Sr. Pomares Aguado.
- Sr. Hernández Enamorado.
- Sr. Suárez Valledor.
- Sr. García Alpuente.
- Sr. Cabañas Rodríguez.
- Sr. Torrejón Gasco.

Y en prueba de conformidad, firman y rubrican en la localidad y fecha indicada.

ANEXO NUMERO 1

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO
1	ESPECIALISTAS DE TURNO
2 Y OF. 1ª P	PALISTAS CONDUCTORES
3 "A"	ESPECIALISTAS ENSACADORA
3 Y OF. 2ª P	ESPECIALISTAS ENGRASE
4	MAQUINISTAS CAR " PALETIZADORA " VOLVO " TRACTOR FERROCARRIL MACHAQUEO YEPES ESPECIALISTAS BRIGADA

ANEXO 2

TABLA SALARIAL NOMINA 2 - PERIODO - DICIEMBRE 2012 (EUROS)

CATEGORÍA	SUELDO BASE		COMP. PERSONAL		P. EXTRAS JULIO Y DICIEMBRE	PAGAS EXTRAS ABRIL Y OCTUBRE	GRATIF. EXTRAORD. NAVIDAD	TOTAL
	AÑO	HORA	AÑO	HORA				
OFICIAL DE GUARDIA	8.286,07	2,8377	18.442,73	6,3160	4.393,78	4.393,78	566,45	36.082,81
OFICIAL DE 1ª TALLER	8.286,07	2,8377	17.696,12	6,0603	4.271,04	4.271,04	566,45	35.090,72
OFICIAL DE 1ª	8.286,07	2,8377	16.871,72	5,7780	4.135,53	4.135,53	566,45	33.995,31
OFICIAL DE 2ª	8.286,07	2,8377	16.634,28	5,6967	4.096,50	4.096,50	566,45	33.679,80
OFICIAL DE 3ª	8.286,07	2,8377	12.889,79	4,4143	3.481,01	3.481,01	566,45	28.704,33
ESPTA.MANTENIMIENTO	8.286,07	2,8377	12.353,16	3,2305	3.392,85	3.392,85	566,45	27.991,39
GRUPO 1 ESPT.FAB.	8.286,07	2,8377	18.195,66	5,2314	4.353,16	4.353,16	566,45	35.754,50
GRUPO 2 Y OFIC. 1ª P.	8.286,07	2,8377	16.341,05	5,5963	4.048,30	4.048,30	566,45	33.290,16

CATEGORÍA	SUELDO BASE		COMP.PERSONAL		P. EXTRAS JULIO Y DICIEMBRE	PAGAS EXTRAS ABRIL Y OCTUBRE	GRATIF. EXTRAORD NAVIDAD	TOTAL
	AÑO	HORA	AÑO	HORA				
GRUPO 3 "A"	8.286,07	2,8377	17.613,17	5,0319	4.403,29	4.403,29	566,45	35.272,27
GRUPO 4	8.286,07	2,8377	15.891,87	5,4424	3.974,46	3.974,46	566,45	32.693,31

Nota: Esta tabla será actualizada con los incrementos pactados en el artículo 10 del presente Convenio.

ANEXO 3

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS ENERO - DICIEMBRE 2012 (EUROS)

CATEGORÍAS	ANTIGÜEDAD								
	0	5	10	17	24	31	38	45	50
OFICIAL DE GUARDIA	30,2303	30,8038	31,3773	32,1800	32,9828	33,7857	34,5885	35,3913	35,9647
OFICIAL 1ª TALLER	29,3860	29,9594	30,5328	31,3357	32,1385	32,9413	33,7441	34,5470	35,1204
OFICIAL 1ª	28,4536	29,0270	29,6004	30,4033	31,2061	32,0089	32,8009	33,6146	34,1880
OFICIAL 2ª	28,1850	28,7585	29,3319	30,1347	30,9376	31,7404	32,5432	33,3460	33,9195
OFICIAL 3ª	23,9501	24,5235	25,0969	25,8998	26,7026	27,5054	28,3082	29,1111	29,6856
ESPTA.MANTENIMIENTO	23,3432	23,9167	24,4901	25,2929	26,0957	26,8986	27,7014	28,5042	29,0776
GRUPO 1	29,9510	29,5957	31,0978	31,9007	32,7035	33,5063	34,3091	35,1120	35,6854
GRUPO 2 (OFIC. 1ª P)	27,8533	28,4268	29,0002	29,8030	30,6058	31,4087	32,2115	33,0143	33,5877
GRUPO 3 "A"	28,7871	29,3606	29,9341	30,7368	31,5396	32,3425	33,1453	33,9481	34,5215
GRUPO 4	27,3450	27,9188	28,4922	29,2950	30,0978	30,9007	30,7035	32,5063	33,0797

Nota: Esta tabla será actualizada con los incrementos pactados en el artículo 10 del presente Convenio.

ANEXO 4

TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACION
SEGUN SUELDO

SUELDO 2010	JUBILACIÓN %
32.324,79 €	90.00
33.358,79 €	89.80
34.435,14 €	89.60
35.494,56 €	89.40
36.545,49 €	89.20
37.604,91 €	89.00
38.647,37 €	88.80
39.723,74 €	88.60
40.791,62 €	88.40
41.825,60 €	88.20
42.893,50 €	88.00
43.944,43 €	87.80
45.005,83 €	87.60
46.063,25 €	87.40
47.114,19 €	87.20
48.173,61 €	87.00
49.224,54 €	86.80
50.300,92 €	86.60
51.343,37 €	86.40
52.411,26 €	86.20

SUELDO 2010

JUBILACIÓN %

53.453,72 €	86.00
54.521,62 €	85.80
55.572,55 €	85.60
56.631,95 €	85.40
57.674,41 €	85.20
58.733,84 €	85.00
59.784,76 €	84.80
60.835,70 €	84.60
61.895,11 €	84.40
62.971,49 €	84.20
64.005,47 €	84.00
66.649,76 €	83.00
69.302,53 €	82.00
72.023,11 €	81.00
74.582,63 €	80.00

ANEXO 5

NORMATIVA PARA AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS,
PSIQUICOS Y SENSORIALES

1.-Objeto:

Regular las ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

2.-Ambito de aplicación personal:

2.1. Tienen derecho a las ayudas las personas que, teniendo a su cargo directo un familiar disminuido físico, psíquico o

sensorial, pertenezcan como fijos en activo o pensionistas por cualquier causa a las plantillas de Lafarge Cementos, S.A.

Se entiende por familiares el cónyuge y los hijos, los padres y hermanos por consanguinidad o afinidad.

Quedarán excluidos los familiares provenientes de nupcias contraídas después de haber adquirido la condición de pensionista.

Los empleados en activo que acrediten el correspondiente certificado de minusvalía tal y como se expone en el punto 2.2 de la presente normativa, podrán presentar solicitud de subvención para la compra de los aparatos de prótesis y órtesis a los que se refiere el apartado a) del punto 3.1 de la presente normativa.

2.2. La minusvalía tiene que acreditarse mediante certificado del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) o de órgano administrativo correspondiente de las Comunidades Autónomas, con dictamen técnico facultativo, cuyos baremos o calificaciones deben ser iguales o mayores a los siguientes, a tenor de informe emitido por médico especialista en valoración de incapacidades que se adjunta como anexo 1:

–Condición de minusválido, 33 por 100.

–Minusvalía equiparable a invalidez absoluta, 65 por 100.

–Minusvalía equiparable a gran invalidez, 75 por 100.

2.3. La consideración de tener al cargo directo familiares disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales tiene que acreditarse mediante la aportación del correspondiente certificado de convivencia emitido por el Ayuntamiento respectivo.

3.–Ayudas:

3.1. Ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Se exigirá el 33 por 100 de minusvalía para la obtención de las ayudas siguientes:

–Prótesis y órtesis en función de la disminución. Deberán presentarse, al menos, dos presupuestos para su estudio y aprobación de la subvención por parte de la Comisión de Disminuidos. Estos artículos, una vez dejen de ser útiles para la persona a la que se le concedió la subvención, quedarán a disposición de la Comisión, quien arbitrará su posible utilización por otra persona inscrita en el Censo.

–Transportes a centros de salud y formación por exigencias médicas.

–Reconocimientos médicos especiales y urgentes (incluida la posibilidad de una «segunda opinión médica» en aquellos casos catalogados como de enfermedad grave), siempre que la sanidad pública no sea capaz de atenderlos con carácter de urgencia, y siempre que el médico certifique que están directamente relacionados con los trastornos específicos en el Dictamen Técnico Facultativo que sirve de base para la concesión de la minusvalía.

Se exigirá el 65 por 100 de minusvalía para la obtención de las ayudas siguientes:

–Tratamientos rehabilitadores de carácter psicoterapéutico, de fisioterapia, psicomotricidad, terapia del lenguaje y otros tratamientos de rehabilitación en función de la disminución.

–Formación profesional y trabajo en talleres especializados.

–Atención en centros educativos en régimen de media pensión y transporte a los mismos.

Se exigirá el 75 por 100 de minusvalía para la obtención de las ayudas siguientes:

–Atención domiciliaria.

Las ayudas fijadas para el 33 por 100, de minusvalía, son complementarias de las fijadas para el 65 por 100, y éstas, a su vez, complementarias de las establecidas para el 75 por 100.

3.2. Ayudas específicas para disminuidos psíquicos:

–Pensión de orfandad, mediante contratación de pólizas con la Mutualidad de Previsión Social pro Minusválidos Psíquicos.

La póliza para pensión de orfandad se gestionará con la referida Mutualidad de conformidad con lo establecido en las normas y estatutos vigentes de la misma.

–Escolarización especial para disminuidos psíquicos.

3.3. Las ayudas que concede la Empresa son siempre complemento de las que puedan otorgar las Consejerías de Bienestar Social de las Comunidades Autónomas o de otro Organismo delegado, y para ello, deberá aportarse el documento que pruebe dicha solicitud. La suma de ambas nunca excederá el total del gasto incurrido.

3.4. El material clínico/sanitario que pueda ser cubierto por la Seguridad Social o por algún otro Organismo público, no tendrá la consideración de gasto médico especial y, por lo tanto, no será subvencionable por la Empresa.

3.5. Los gastos corrientes, tales como gastos de farmacia y de consumibles de la prótesis, órtesis y de los mecanismos que la Empresa pueda subvencionar en la aplicación de esta Norma, no serán objeto de subvención, salvo que incurran situaciones personales que así lo aconsejen.

3.6. Para la concesión de las ayudas, los solicitantes enviarán:

a) En el caso de ayudas domiciliarias, recibo de la persona que presta el servicio de asistencia, incluyendo los datos personales de identificación de la misma (nombre, domicilio, N.I.F., etcétera).

b) En el caso de residencias geriátricas o de algún otro centro especializado de acogida del minusválido, factura o recibo bancario del cargo mensual del importe pagado. En este caso, también será necesario aportar certificación de la/s pensión/es que el minusválido percibe, y la Comisión decidirá la cuantía a subvencionar.

c) En el caso de prótesis y órtesis, previo a la concesión de la subvención, deberá enviarse para su aprobación, al menos dos presupuestos de suministradores diferentes.

d) Y, en el resto de casos, se enviarán las facturas correspondientes, que la Comisión tratará según lo establecido en esta Norma.

3.7. En el caso de la presentación de gastos excepcionales, se acudirá a la convocatoria de una Comisión Extraordinaria, tal y como se recoge en el punto 4.2 del apartado 4 de esta Norma.

3.8. Las ayudas se concederán una vez cumplidos todos los requisitos exigidos por la presente Norma, y se harán efectivas desde el mes siguiente a la presentación del expediente completo.

4.–Comisión de ayudas a disminuidos:

4.1. Se crea una comisión anual presidida por el Secretario del comité intercentros y compuesta por un representante de cada centro de trabajo y de los representantes de la empresa designe, uno de los cuales actuará como secretario.

Sus funciones son:

1. Revisión del censo de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

2. Gestionar y controlar las pólizas suscritas con la Mutualidad de Previsión Social pro Minusválidos Psíquicos.

3. Estudio de los casos excepcionales no tipificados expresamente en la presente normativa.

4. Análisis de los gastos reales del año transcurrido y elaboración del presupuesto del año siguiente para su presentación a la D.O.R.H.

4.2. Para el estudio de casos excepcionales y urgentes, se procederá a la convocatoria de una comisión extraordinaria formada por el presidente de la comisión anual, el/los representante/s del/de los centro/s afectado/s y los representantes de la empresa.

5.–Tramitación:

5.1. Los comités de empresa de los centros de trabajo pedirán al solicitante:

–Certificado de calificación de minusvalía.

–Certificado de convivencia con el solicitante (siguientes solicitudes por la D.O.R.H.).

–Fe de vida del disminuido (siguientes solicitudes por la D.O.R.H.).

–Certificado de que ningún Organismo público concede las ayudas que se solicitan.

El comité de centro enviará el expediente al presidente de la comisión.

5.2. El presidente de la comisión enviará el expediente a cada miembro de la misma y, si no hay objeción, se presentará a la D.O.R.H. para su validación. Aprobado el expediente, éste se remitirá a la administración y al comité de empresa del centro de trabajo correspondiente.

5.3. Los comités de centro comunicarán puntualmente a la comisión cualquier cambio que afecte a la condición del minusválido o del beneficiario.

5.4. Aquellos supuestos excepcionales que no se ajusten a los requisitos exigidos por la presente normativa para la concesión de las ayudas previstas en la misma, serán estudiadas por la comisión para su conformidad y presentación a la D.O.R.H. para su resolución.

6.-Vigencia:

La presente normativa, que deroga en su totalidad la de fecha de marzo de 2001, entrará en vigor el día 1 de abril de 2007 y estará vigente en tanto no sea expresamente derogada y sustituida por otra normativa.

Los beneficiarios existentes a la entrada en vigor de la presente normativa se mantendrán en la situación que ostenten en ese momento.

NORMAS SOBRE RETRIBUCIONES ANEXAS AL CONVENIO 2010

1.-Pluses:

1.1.-Plus categoría superior:

Todo productor que ocupe circunstancialmente un puesto de categoría superior al suyo propio se le abonará el salario que corresponda al puesto superior, desde el primer día.

Siempre que este productor esté en la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años se le ascenderá automáticamente a dicha categoría.

Específicamente y en función de lo acordado por la Comisión de Estudio de Estructura Salarial y Pluses Variables de fecha 27 de mayo de 2004, esta compensación se encuentra incluida en el sueldo, formando parte del complemento personal, de cada una de las personas cuyos puestos de trabajo se relacionan a continuación:

- Especialista explotación.
- Especialista área.
- Oficial primera mecánico guardia.
- Oficial primera eléctrico guardia.
- Oficial segunda eléctrico guardia.

Nota: En todos los casos será inexcusable la notificación del jefe respectivo al departamento de administración.

1.2.-Plus llamada a domicilio:

1.2.1.-Definición:

Se define «Plus llamada a domicilio» la cantidad a cobrar por el personal de nómina 2 que, estando a turnos o a jornada normal, es llamado por su jefe o encargado de turno o cualquier otro mando del equipo directivo para que se incorpore al trabajo estando en su domicilio, fuera de su horario normal y dentro del mismo día, con independencia de que sea una o varias veces.

1.2.2.-Valores económicos:

a) Este plus para el año 2010 es de 18,70 euros si la llamada es efectuada en día de trabajo para el productor.

b) Este plus para el año 2010 es de 24,71 euros si la llamada se efectúa en día de no trabajo para el productor.

Se anotará en el bono en la casilla «1740».

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

Notas:

1. No corresponde el abono de este plus si el aviso se realiza estando en fábrica, es decir, durante su turno o jornada de trabajo.

2. Con este plus no ha lugar el abono del plus distancia.

1.3.-Plus menor descanso:

La legislación vigente determina que debe existir un mínimo de doce horas entre salida y entrada al trabajo.

Por tanto, cuando por necesidades del servicio no se pueda cumplir con este mínimo de horas de diferencia entre jornada y jornada, el productor de nómina 2 tendrá derecho a percibir un plus que denominamos «Plus por menor descanso».

Este plus para el año 2010 es de 17,41 euros.

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

Se anotará en el bono en casilla «1751» (unidad).

1.4.-Plus jornada puente:

Se considera «Jornada puente» al día de descanso retribuido generado por haber trabajado horas extras en prolongación a la jornada normal y según la tabla «Bonificaciones por trabajos, después de jornada normal» (punto 4).

La retribución de este plus es el valor de un día como jornada normal.

1.5.-Plus nocturno:

Todo el personal que trabaje en régimen de turnos o normal, desde las 22,00 a las 6,00 horas tendrá derecho al plus nocturno.

Este plus para el año 2010 es de 19,53 euros por la jornada completa.

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

En el caso de que trabaje solamente una parte de la jornada el plus será proporcional a las horas trabajadas.

Se anotará en el bono en la casilla «1291» (horas).

1.6.-Plus festivo:

Todo el personal que trabaje en domingo o fiesta laboral tendrá derecho al plus festivo.

Este plus para el año 2010 es de 34,66 euros, siendo el plus a abonar proporcional a las horas trabajadas, tanto por exceso como por defecto.

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

Se anotará en el bono en la casilla «1340» (horas).

1.7.-Plus compensación fiestas laborales:

Cada fiesta laboral que trabaje el personal de nómina 2 se apuntará la cantidad de 287,71 euros.

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

Se anotará en el bono en la casilla «1361» (horas).

1.8.-Plus compensación descanso fiesta laboral:

Cada fiesta laboral que coincida con descanso semanal, el personal de nómina 2 se apuntará la cantidad de 109,49 euros para el año 2010.

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

Se anotará en el bono en la casilla «1251» (unidad).

1.9.-Plus distancia:

a) Al personal no residente en Villaluenga y que no tiene servicio de transporte de la empresa se le abonarán 0,2899 euros/km., estableciéndose el tope de 8,58 euros/día. Para los residentes en Villaluenga, la empresa contratará el servicio de transporte, por lo que a este personal no se le abonará el plus distancia.

b) El personal que cobre el plus distancia y trabaje a jornada partida percibirá un plus ayuda comida de 5,35 euros/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 5,35 euros/día trabajado, excepto en jornada intensiva y jornada de viernes, o el pago del menú en restaurante concertado. Esta opción ha de escogerse en el mes de septiembre.

Se confeccionará una relación de las personas que reúnen los requisitos de residir fuera de Villaluenga y trabajar a jornada partida (de forma continua o intermitente) y, por tanto, tiene derecho al plus ayuda comida o pago del menú en restaurante concentrado.

Si en el futuro alguna persona de esta relación pasara a trabajar a turnos, saldría de ella y si alguna persona que trabaja a turnos en la actualidad pasara a trabajar a jornada partida, entraría en la relación.

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

El personal de nómina 2 se apuntará este plus en la casilla «1806» (unidad).

1.10.-Plus de productividad:

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

-Ensayadora: El personal de la ensayadora cobrará 312,85 euros/mes, por la disponibilidad a trabajar en las distintas instalaciones de la sección, incluyendo el tractor del ferrocarril y la expedición del cemento blanco.

–Especialistas de turno de fabricación: El personal de estos puestos, en base a los acuerdos firmados en diciembre de 1992 entre el comité de empresa y la dirección como aceptación de la nueva organización de fábrica y como compensación al nuevo régimen de trabajo y las personas allí descritas, cobrará un plus de productividad de 144,99 euros/mes.

Asimismo, para el personal de estos puestos se establece un plus, en base a lo siguiente:

En el convenio de 1993 se incorporó el concepto de especialista de turno.

Los especialistas de turno desarrollarán sus funciones en toda la fábrica a las órdenes del encargado de turno, sin estar adscritos a ningún área concreta, actuando en todas las tareas necesarias para desarrollar eficazmente sus funciones en el turno, tanto en el ámbito de fabricación como de mantenimiento.

Para la implantación de este concepto se acuerda:

1. El actual puesto de especialista de hornos y molinos desaparecerá gradualmente, pasando las personas de este puesto a ocupar otros puestos de fábrica.

2. Los actuales especialistas de materias primas y cemento absorben las funciones y tareas del puesto actual de especialistas de hornos y molinos, pasándose a denominar especialistas de turno y desarrollando las funciones descritas anteriormente para este nuevo concepto.

3. Para la incorporación a este nuevo concepto los especialistas aceptan recibir y asimilar la formación necesaria en mantenimiento, así como completar su formación de fabricación en las áreas de hornos y molinos de crudo; para desarrollar sus tareas del turno de una forma eficaz y en el plazo más breve posible. La dirección se compromete a dotar los medios necesarios para lograr dicha formación.

4. En base a los puntos anteriores, el personal afectado (especialistas de materias primas y cemento), percibirá un plus anual de 1.177,66 euros, distribuido en doce mensualidades de 98,13 euros).

5. Aquellos especialistas de turno que, una vez formados, desarrollasen sus tareas de mantenimiento en el turno a un nivel adecuado de oficial de guardia, alcanzarían, previa decisión de la dirección y nunca antes de dos años de la firma de este acuerdo, la categoría de oficial de guardia.

–Guardia eléctrica a turnos:

El personal de este puesto, en base a los acuerdos firmados en diciembre de 1992 con motivo de la nueva organización de fábrica y como compensación al régimen de trabajo y funciones allí descritas, cobrará los siguientes pluses:

–Incentivo de productividad:

Se establece un plus de 66,87 euros/mes.

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

–Plus de polivalencia:

Para el personal eléctrico-instrumentación se establece un plus de 75,40 euros/mes.

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

–Plus de categoría superior:

Se establece un plus para cada día de guardia realizada de 10,12 euros/día.

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

Se anotará en el bono en la casilla «1273».

–Guardia mecánica a turnos:

El personal de este puesto, en base a los acuerdos firmados en diciembre de 1992 con motivo de la nueva organización de fábrica y como compensación al régimen de trabajo y funciones

allí descritas, cobrará los siguientes pluses:

–Incentivo de productividad:

Se establece un plus de 66,87 euros/mes.

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

–Plus de guardia de mantenimiento mecánico:

Se establece un plus de guardia de 66,87 euros/mes.

Este importe se incluirá, a efectos 1 de marzo de 2004, en el complemento personal y, por tanto, se considera sueldo a partir de esta fecha. De igual forma se acuerda que no se realizarán reclamaciones futuras por este concepto, el cual desaparece una vez incluido en el sueldo.

–Plus de categoría superior:

Se establece un plus de 154,05 euros/mes.

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

–Taller mecánico, taller eléctrico y servicios auxiliares de fabricación:

El personal de estas secciones, en base a los acuerdos firmados en diciembre de 1992 con motivo de la nueva organización de fábrica y como compensación al nuevo régimen de trabajo y las funciones allí descritas, cobrará un plus de productividad de 313,14 euros/mes.

Para los oficiales 1.^a, en base al acuerdo firmado en junio de 2002, el plus de productividad será de 269,48 euros/mes.

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

Nota: Para todo lo específicamente no detallado en este artículo seguirá estando vigente lo especificado en los acuerdos firmados en diciembre de 1992, excepto para lo modificado por el acuerdo firmado en junio de 2002.

–Cantera:

Se establece un plus de 289,21 euros/mes por la disponibilidad de trabajar doce sábados al año, que serán compensados por descansos de lunes a viernes, compatibles con la organización del trabajo.

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

A partir del sábado decimotercero, la compensación económica por cada sábado que se trabaje será de 109,36 euros, si se compensan las horas trabajadas por un descanso de igual duración en horario de lunes a viernes.

En el caso de que no sea posible esta compensación de horas trabajadas por un descanso alternativo, la compensación económica será de 218,73 euros.

1.11.- Plus para responsables de guardia en fin de semana y festivos.

Este personal recibirá una compensación económica para el año 2010 de 197,03 euros. Este importe se incrementará para los años 2011 y 2012 según lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio.

Adicionalmente, y siempre de acuerdo con su superior jerárquico, tendrán un día de descanso por guardia realizada.

De igual forma el personal de Laboratorio, dispondrá de dos días libres en compensación a su disponibilidad durante los fines de semana establecida en el acuerdo de fecha 30 de junio de 2009 con efectos desde el 1 de julio de 2009.

No se incluyen los Responsables de Areas.

2.–Media dieta:

2.1.–Definición:

Cuando por necesidades del servicio se solicita al personal de nómina 2 que se quede después de su hora de salida, de acuerdo

con su turno o descanso intermedio en la jornada partida y abandone su trabajo, al menos una hora después de dicha hora, tendrá derecho al cobro de la media dieta.

2.2.-Valores económicos:

a) El valor de la media dieta para 2010 es de 9,83 euros.

Se anotará en el bono en la casilla «1804» (unidad).

b) Si tiene que comer fuera de su domicilio:

-En fábrica: El valor de la media dieta para 2010 será de 13,13 euros.

-Fuera de fábrica:

El valor de la media dieta para 2010 será de 17,32 euros.

-Fuera de la zona:

El importe de la media dieta se tratará con los jefes del departamento respectivo, en cada caso concreto y en base a las normas dadas por la dirección general.

Se anotará en el bono en la casilla «1804» (unidad).

3.-Bonificaciones por trabajos fuera de la jornada normal:

3.1.-Personal a turnos:

El personal de turno que, por orden de su jefe, debe abandonar el puesto en su jornada normal, para reincorporarse a otra hora posterior, percibirá las siguientes bonificaciones:

3.1.1.-Abandonar el puesto en su turno normal con cuatro horas o menos de trabajo:

a) Se incorpora al puesto después de ocho horas o más, sin llegar a doce horas.

Apunte en bono:

-4 H.N. por jornada normal.

-4 H.N. completar jornada normal.

-Resto de las horas trabajadas, como extras.

-Plus menor descanso.

b) Se incorpora al puesto antes de transcurridas ocho horas.

Apunte en bono:

-4 H.N. por su jornada normal.

-4 H.N. completar jornada normal.

-Todas las horas desde su incorporación, como extras.

-Plus menor descanso.

3.1.2.-Abandona el puesto, en su turno normal, con más de cuatro horas de trabajo:

a) Se incorpora al puesto después de ocho horas o más, sin llegar a doce horas.

Apunte en bono:

-8 H.N. por su jornada normal.

-Todas las horas trabajadas desde su incorporación, como extras.

-Plus menor descanso.

b) Se incorpora al puesto antes de transcurridas ocho horas.

Apunte en bono:

-8 H.N. por su jornada normal.

-Todas las horas trabajadas desde su reincorporación, como extras.

-Plus menor descanso.

-La diferencia entre la hora de reincorporación hasta las ocho horas, como extras.

3.2.-Abandona el puesto, en su turno normal, y se incorpora de nuevo a él con menos de doce horas de descanso:

El personal que, trabajando en régimen de turno y que por necesidades del servicio no pueda descansar el mínimo de doce horas reglamentarias entre salida de la jornada en un día y la entrada al siguiente, se le abonará una cantidad equivalente a la diferencia entre las horas descansadas y las doce reglamentarias, esta cantidad por hora no descansada será de 31,92 euros/hora.

Lo anterior no es de aplicación cuando estando cuatro o cinco personas por puesto pasen a cinco o seis personas por puesto.

3.3.-Personal a turno que realice un doble por necesidades de la empresa y previa orden de su jefe:

Los diferentes casos de dobles, así como los apuntes en bono, se realizan según normas de dobles.

3.4.-Personal en jornada diurna:

3.4.1.-Trabajos hasta las 22,00 horas (no nocturnas):

Todo el personal de nómina 2, en jornada diurna, que realice trabajos fuera de su jornada normal y hasta las 22,00 horas, percibirá: Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de su jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso, en bono día siguiente.

Al día siguiente, el horario será el normal de su jornada diurna.

3.4.2.-Los trabajos continúan después de las 22,00 horas (trabajos nocturnos) y han comenzado antes de las 20,00 horas (ver tabla):

a) Si termina a las 23,00 horas:

Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de su jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso, en bono día siguiente.

-Una hora de plus nocturno.

-Media dieta.

-Gratificación de 63,83 euros (valor de dos horas).

Al día siguiente el horario será el normal de su jornada diurna.

b) Si termina a las veinticuatro horas: Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso, en bono día siguiente.

-Media dieta.

-Tiempo de paro para la cena: Máximo una hora, de acuerdo con el encargado.

-Plus nocturno de dos horas.

-Gratificación de 95,75 euros (valor de tres horas).

Al día siguiente se incorporará a su jornada normal una hora más tarde, con abono de la jornada completa.

c) Si termina a la 1,00 horas:

c.1) Si la jornada siguiente es normal:

Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de su jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso.

-Media dieta.

-Tiempo de cena: Una hora, como máximo, de acuerdo con el encargado.

-Plus nocturno tres horas.

-Gratificación de 127,65 euros (valor de cuatro horas).

Al día siguiente se incorporará a su jornada normal dos horas más tarde, con el abono de la jornada completa.

c.2) Si la jornada siguiente es festiva o de descanso:

Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de la jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso.

-Media dieta.

-Gratificación de 127,65 euros (valor de cuatro horas).

-Tiempo para la cena: Una hora, como máximo, de acuerdo con el encargado.

-Plus nocturno tres horas.

No hay incorporación al día siguiente.

d) Si termina a las 2,00 horas o más:

d.1) Si la jornada siguiente es normal:

Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de la jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso.

-Plus media dieta.

-Tiempo para la cena: Una hora, como máximo, de acuerdo con el encargado.

-Plus nocturno, cuatro horas o más según punto 1.5.

-Al día siguiente no se incorporará al trabajo, por corresponderle «Jornada puente», haciendo el bono por las horas correspondientes a su jornada normal.

d.2) Si la jornada siguiente es festivo o de descanso: Apunte en bono:

-Las horas trabajadas fuera de la jornada normal, como extras.

-Plus menor descanso.

-Plus nocturno, cuatro horas o más, según punto 1.5.

-Media dieta.

-Gratificación de 255,30 euros (valor de ocho horas).

-Tiempo de cena: Una hora, como máximo, de acuerdo con el encargado.

-No hay incorporación al día siguiente.

3.4.3.-Personal de jornada diurna que la combina con jornada a turno: Cuando acaba un turno y debiendo incorporarse a jornada diurna después de haber realizado trabajos en horas extras, se le aplicará todo lo anteriormente indicado para el personal de jornada diurna, exclusivamente.

3.4.4.–El personal de jornada diurna que tiene que continuar el trabajo después de la hora oficial de salida, para trabajar por la noche (después de las 22,00 horas) y siempre que sea posible, el jefe correspondiente le enviará a descansar a las 13,00 horas, abonando la jornada normal completa.

–Plus menor descanso.

3.4.5.–En caso de anular un aviso de incorporación al trabajo, ya establecido con posterioridad a las 13,00 horas, se deberá apuntar en el bono una media dieta.

3.4.6.–El concepto hora de comida se abonará con una gratificación de 35,98 euros.

4.–Bonificación por trabajos nocturnos efectuados después de la jornada normal y la siguiente es normal:

Trabajos hasta las 22,00 horas:

–Percepciones: Valor de las horas extras realizadas P.M.D. 17,40 euros en bono del día siguiente.

–Tiempo para cena: No hay.

Trabajos hasta las 23,00 horas:

–Percepciones: Valor de las horas extras realizadas M.D. 9,09 euros. P.M.D. 17,32 euros en bono del día siguiente, 63,82 euros de compensación, una hora de plus nocturno.

–Tiempo para cena: No hay.

–Reincorporación al trabajo al día siguiente: Horario normal.

Trabajos hasta las 24,00 horas:

–Percepciones: Valor horas extras realizadas M.D. 9,09 euros. P.M.D. 17,40 euros en bono del día siguiente, 95,75 euros compensación dos horas plus nocturno.

–Tiempo para cena: Una hora, de acuerdo con el encargado.

–Reincorporación al trabajo al día siguiente: Se incorpora una hora después de su horario normal, con abono de su jornada completa.

Trabajos hasta la 1,00 horas:

–Percepciones: Valor hora extra realizada M.D. 8,83 euros. P.M.D. 17,40 euros, 127,66 euros de compensación, tres horas plus nocturno.

–Tiempo para cena: Una hora, de acuerdo con el encargado.

–Reincorporación al trabajo al día siguiente: Se incorpora dos horas después de su horario, con abono de su jornada completa.

Trabajos hasta las 2,00 horas:

–Percepciones: Valor hora extra realizada M.D. 9,83 euros. P.M.D. 17,32 euros, cuatro horas plus nocturno.

–Tiempo para cena: Una hora, de acuerdo con el encargado.

–Reincorporación al trabajo al día siguiente: No se incorpora al trabajo, por corresponderle jornada puente, con abono de su jornada normal completa.

El personal de jornada diurna/turnos, después de acabar su turno y debiendo incorporarse a jornada diurna, después de realizar horas extras, se le aplicará la tabla de «Bonificación por trabajos nocturnos efectuados después de la jornada normal y la siguiente es normal o festivo».

Para los años 2011 y 2012 los incrementos serán los pactados en el artículo 10 del presente convenio.

5.–Tratamiento de los días de enfermedad y de accidentes:

5.1.–Pago:

5.1.1.–Pago por enfermedad: El pago de estos días se efectuará a razón de ocho horas, de lunes a viernes, según las normas oficiales.

5.1.2.–Pago por accidente: El pago de estos días se efectuará a razón de ocho horas, de lunes a domingo, y sobre la base de cotización para accidente.

5.2.–Cómputo:

5.2.1.–Los períodos de enfermedad y accidente se computarán, a efectos de determinación de las horas anuales oficiales, siguiendo los mismos gráficos o jornadas como si se trabajase, es decir, en los bonos se pondrán las horas de trabajo o descanso que le correspondan.

5.2.2.–Se entiende que en los bonos, en los días de descanso, se seguirá cobrando la enfermedad o el accidente.

5.2.3.–En el caso de enfermedad o accidente de un productor que, por necesidades del servicio, se encuentra fuera de su gráfico

habitual, éste empezará a computar con arreglo a su gráfico habitual, es decir, el gráfico en que estaba antes de caer enfermo o accidentado.

6.–Tratamiento de las fiestas laborales:

6.1.–Personal a turnos nómina 2:

Todo el personal a turnos se apuntará en el bono de cada una de las fiestas laborales:

–Ocho horas normales al GFH 037.00

6.2.–Personal en jornada diurna nómina 2:

6.2.1.–Si no trabaja:

–Ocho horas normales al GFH 037.00.

6.2.2.–Si trabaja:

–Ocho horas normales al GFH 037.00.

–Plus compensación fiesta laboral: 287,71 euros/día.

Se anotará en el bono en la casilla «1361» (horas).

7.–Complementos días 24 y 31 de diciembre:

Los productores que deben prestar servicio en el turno de 22,00 a 6,00 horas los días 24 y 31 de diciembre, percibirán un complemento de 270,00 euros. De igual forma, el personal que preste servicio durante el turno de mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán el mismo complemento que el turno de noche, es decir, 270,00 euros.

8.–Gratificación extraordinaria Navidad:

Para todo el personal 566,45 euros pensionables, que se pagarán con nómina mes de noviembre.

9.–Préstamos:

El fondo de préstamos para: Vivienda, vehículos y electrodomésticos. Se regirán por las normas que se detallan a continuación:

Normas para préstamos:

1.–Podrán ser solicitantes de los préstamos todo el personal de plantilla.

2.–La cantidad con que estará dotado el fondo será de 88.433,86 euros.

3.–Se establece que el préstamo máximo a conceder será de 6.000,00 euros.

Los préstamos solicitados serán concedidos previa justificación y participación del comité de empresa.

4.–El tiempo máximo de amortización será de dos años, incluyendo las pagas extraordinarias.

5.–Prioridad de concesión:

a) A quien no esté pagando otro préstamo.

b) A quien transcurra más tiempo desde el último pago.

En el caso de adquisición de vivienda un máximo de 12.000,00 euros a pagar en cuatro años.

10.–Ayuda escolar y estudios:

10.1.–Hijos de empleados:

10.1.1.–Ayuda escolar según edades:

De 0 a 3 años = 525,83 euros/año.

De 4 a 6 años = 525,83 euros/año.

De 7 a 9 años = 584,25 euros/año.

De 10 a 14 años = 701,00 euros/año.

De 15 a 18 años = 701,00 euros/año.

La ayuda de 0/3 años mencionada más arriba, podrá ser sustituida por una Ayuda Guardería, de un importe máximo anual (prorrataada el primer año desde la fecha de nacimiento) de 1.215,00 para el año 2010 y de 1.365,00 euros en 2011, previa la presentación de la justificación del gasto incurrido. Esta ayuda será sustituida de la que corresponde por edad, y cesará la cantidad señalada en el segundo tramo de edad. En el año 2012, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el punto 10 del presente Convenio.

Se establece una ayuda económica adicional para la compra de libros y material escolar, comedores escolares, periodos de vacaciones escolares y actividades extraescolares. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido, y se subvencionará como máximo la cantidad de 200 euros en 2010, 400 euros en 2011 y 500 euros en 2012 por hijo. Esta ayuda se abonará hasta el curso en que el hijo del productor cumpla los 18 años.

Los mayores de 18 años de edad y hasta 21, que estén realizando F.P., C.O.U., B.U.P. o E.S.O., 701,00 euros/año (previa justificación).

Hasta los 18 años de edad no se aplicarán los tramos de ayuda escolar en septiembre, como indicaba la norma, sino que su aplicación se hará siempre al cumplir los años correspondientes. Por lo tanto, la ayuda escolar se empezará a pagar al nacer y terminará al cumplir 19 años de edad, si antes no ha comenzado estudios medios y superiores y la nueva ayuda es superior a la ayuda escolar (nunca se podrán percibir las dos ayudas escolar y de estudios medios/superiores, para un mismo curso).

Cuando el pago de la ayuda escolar sea anual, se tendrán en cuenta los meses que pertenezcan a un tramo y los que pertenezcan a otro.

Lo indicado para septiembre si se considerará para los que de 18 a 21 años de edad estudien y justifiquen E.S.O., Módulos de Grado Medio y Bachiller, para los cuales se calculará la edad en septiembre cuando comienza el curso y si tiene derecho se le abonará hasta el final del curso.

La percepción será mensual.

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

10.1.2.- Estudios superiores:

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

Una vez que la aplicación del «Plan Bolonia» está casi al final de su periodo de adaptación, y para despejar las dudas que pudieran crearse a la hora de aplicar esta ayuda, se transcriben textualmente algunos artículos del Real Decreto 1393 de 2007, de 30 de octubre que regula la Ley Orgánica de Enseñanzas Universitarias. Siguiendo su desarrollo, la ayuda para estudios superiores de la que se habla en este apartado se refiere exclusivamente a las enseñanzas de Grado y Master que se describen a continuación:

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

El presente Real Decreto, siguiendo los principios sentados por la citada Ley, profundiza en la concepción y expresión de la autonomía universitaria de modo que en lo sucesivo serán las propias universidades las que crearán y propondrán, de acuerdo con las reglas establecidas, las enseñanzas y títulos que hayan de impartir y expedir, sin sujeción a la existencia de un catálogo previo establecido por el Gobierno, como hasta ahora era obligado.

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

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

Estructura de las enseñanzas universitarias oficiales.

Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructurarán en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Master y Doctorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6 de 2001, de 21 de diciembre, de

Universidades, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4 de 2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior y en este real decreto.

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 promover la iniciación en tareas investigadoras.

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

Expuesto lo anterior, y hasta la definitiva implantación del Plan Bolonia, se consideran estudios medios y superiores:

Ingenieros técnicos, ingenieros superiores y estudios realizados en escuelas y facultades universitarias y acceso a la universidad.

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.

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.

En ningún caso tendrán derecho a la subvención las matrículas de cursos o asignaturas repetitivas.

Para percibir esta subvención, será necesaria la presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula y la cantidad correspondiente se incluirá en la nómina del mes.

Cuando en los estudios medios y superiores de empleados o hijos de empleados se habla del 100 por 100 de matrícula, se considera que es el 100 por 100 de la matrícula oficial, sin tener en cuenta el importe que por motivos particulares o familiares haya pagado el interesado.

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

10.2.-Estudios medios y superiores para empleados:

Condiciones:

a) Ser productor fijo en plantilla.

b) Estar matriculado en un centro de estudios oficiales o privado.

Estudios medios y superiores para empleados: 100 por 100 de matrícula (se elevará a bruto con el I.R.P.F. individualizado de cada productor).

Esta subvención se aplicará para los estudios relacionados con la actividad de la empresa, cuya relación se especifica a continuación y acceso a la universidad para estos estudios:

- Administración y dirección de empresas.

- Ciencias económicas y/o empresariales.

- Ciencias físicas.

- Ciencias geológicas.

- Ciencias matemáticas.

- Ciencias químicas.

- Derecho.

- Estadística.

- Informática.

- Ingeniería de minas.

- Ingeniería industrial.

- Ingeniería química.

- Ingeniería técnica de minas.

- Ingeniería técnica industrial (todas las especialidades, excepto textil).

- Ingeniería técnica en informática de gestión.

- Ingeniería técnica en informática de sistemas.

- Trabajo social.

- Psicología.

- Sociología.
- Relaciones laborales.
- Graduado social.
- Formación profesional.

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.

Para percibir esta subvención, será necesaria la presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula y se incluirá la cantidad correspondiente en la nómina del mes.

10.3.-Derechos adquiridos:

Los derechos adquiridos para la actual plantilla al 12 de abril de 1996 son los siguientes:

a) Ayuda escolar:

a. 1. Ser hijo de viuda de productor fallecido en accidente laboral o fallecimiento natural y de jubilados.

a.2. Desplazamiento estudios para aquellos que no puedan hacer uso del autobús: 47,46 euros x 12 = 569,52 euros.

El importe de la subvención está basada en dos viajes por día, cinco días a la semana. Los estudiantes que, utilizando dicho autobús normalmente, no puedan realizar los diez viajes semanales con él, cobrarán la parte de subvención de los viajes, fuera del autobús, proporcionalmente a dichos diez viajes semanales.

b) Estudios medios y superiores:

b.1. Ser hijo de viuda de productor fallecido en accidente laboral o fallecimiento natural y de jubilados.

b.2. A los módulos de grado superior se les aplicará el tratamiento de estudios medios y superiores.

b.3. Se abonarán los porcentajes de los conceptos que a continuación se detallan:

-50 por 100 de gastos de enseñanza (monos, batas, útiles para clases prácticas, etcétera).

-50 por 100 de gastos de libros de texto.

Estas cantidades tendrán un incremento del 21 por 100 cuando se eleven a bruto.

Ayuda especial 81,07 euros x 12 = 972,84 euros.

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 de productores:

c.1. 100 por 100 de gastos originados por libros y varios de enseñanza (monos, batas y útiles de clases prácticas).

c.2. 100 por 100 de 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.

11.-Resto acción social:

El resto de los conceptos que a continuación se indican se abonarán según las normas vigentes y con los importes siguientes:

11.1. Ayuda economato: Se establece la cantidad de 583,78 euros, que se pagarán con la nómina mes de febrero.

11.2. Primera comunión y nacimiento de hijos de productores: 77,29 euros. Se incluyen las celebraciones sustitutivas de la Primera Comunión típicas de otras creencias y la adopción legal.

500 euros por nacimiento de hijo de productor.

11.3. Nupcialidad de productores: 169,12 euros. Se incluye la visión de parejas legalmente constituidas.

11.4. Comida de hermandad: A cargo de la empresa. Para activos y jubilados, con acompañante.

11.5.-Precio del cemento para productores: Se estipula el 50 por 100 menos del precio tarifado, para uso propio y controlando su aplicación y hasta un máximo de 100 toneladas al año.

12.-Licencias:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

12.1. Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, padres e hijos. Si es fuera de la provincia el plazo será de seis días naturales.

12.2. 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.

12.3. 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.

12.4. Quince días naturales en caso de matrimonio del empleado.

12.5. Un día por traslado del domicilio habitual.

12.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

12.7. Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a y, si es fuera de la provincia de residencia, cuatro días naturales.

12.8. Dos días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave (con hospitalización) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y, si es fuera de la provincia de residencia, 4 días naturales.

12.9. 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.

12.10 Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo en el que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

12.11 En caso de hijos prematuros o que, por cualquier causa, permanezcan hospitalizados tras el parto, la madre o el padre podrá ausentarse durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

12.12. El resto de las licencias y permisos se registrarán según la legislación vigente, teniendo en cuenta que se considera desplazamiento si es fuera de la provincia de residencia.

12.13. Se consideran parientes del trabajador a efectos de los puntos 12.8 los siguientes:

- Padres.
- Abuelos.
- Hijos y sus cónyuges.
- Hermanos y sus cónyuges.
- Nietos y sus cónyuges.

Y los siguientes parientes del trabajador:

- Padres.
- Abuelos.
- Hijos.
- Hermanos.
- Nietos.

NORMAS DE DOBLES

1.- Personal a turnos que realice un «doble» por necesidades de la empresa y previa orden de su Jefe

1.1.-Relación de los diferentes «dobles» que se pueden realizar.

CASO N°	1 er. DÍA			2º DÍA			3er. DÍA		
	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6	6 a 14	14 a 22	22 a 6
1	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Turno	Descanso	Descanso
2	Descanso	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Turno	Descanso	Descanso
3	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso
4	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso
5	Descanso	Descanso	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso
6	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Descanso	Descanso	Descanso
7	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Descanso
8	Descanso	Descanso	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Descanso
9	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso
10	Descanso	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Turno	Descanso
11	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Turno	Descanso
12	Descanso	Turno	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Descanso	Descanso
13	Descanso	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso	Turno
14	Descanso	Descanso	Descanso	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso	Turno
15	Descanso	Descanso	Turno	Descanso	Doble	Turno	Descanso	Descanso	Descanso
16	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Turno	Descanso	Descanso	Turno
17	Descanso	Descanso	Descanso	Doble	Descanso	Turno	Descanso	Descanso	Turno
18	Descanso	Descanso	Turno	Doble	Descanso	Turno	Descanso	Descanso	Descanso

En el caso de surgir algún caso no contemplado en la relación anterior, se le buscaría solución y se añadiría en la relación de años sucesivos.

1.2. Apuntes en bono:

CASO N.º 1:

- 8 H.N. por la jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.
- Media dieta.
- Plus menor descanso, en el bono del día siguiente.
- 127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso, en el bono del día siguiente.

CASO N.º 2:

- 8 H.N. por la jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.
- Media dieta.
- Plus 127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso, en el bono del día siguiente.

CASO N.º 3:

- 8 H.N. por la jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.
- Media dieta.

CASO N.º 4:

- 8 H.N. por la jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.
- Plus menor descanso.
- 127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.
- Día siguiente, jornada puente (8 H.N.).
- En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras y media dieta.

CASO N.º 5:

- 8 H.N. por la jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.
- Plus 127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.
- Día siguiente, jornada puente (8 H.N.).
- En el caso de que tenga que incorporarse a su turno le corresponden 8 H. extras y media dieta.

CASO N.º 6:

- 8 H.N. por su jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de su jornada normal.
- Plus menor descanso.
- 127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.
- Día siguiente jornada puente y 255,32 euros por coincidir con el día de descanso.

CASO N.º 7:

- 8 H.N. por su jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.
- Media dieta.
- Plus menor descanso.
- 127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.

CASO N.º 8:

- 8 H.N. por su jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de su jornada normal.
- Media dieta.

CASO N.º 9:

- 8 H.N. por su jornada normal.
- 8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Plus menor descanso.

-127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.

CASO N.º 10:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Día siguiente jornada puente (8 H.N.).

-En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras y plus menor descanso.

CASO N.º 11:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Día siguiente jornada puente (8 H.N.).

-En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras y plus menor descanso.

CASO N.º 12:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Día siguiente jornada puente y 255,32 euros por coincidir con su día de descanso.

CASO N.º 13:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Plus menor descanso.

-127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.

-Día siguiente jornada puente (8 H.N.).

-En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras.

CASO N.º 14:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Día siguiente jornada puente (8 H.N.).

-En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras.

CASO N.º 15:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Plus menor descanso.

-127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.

-Día siguiente jornada puente y 255,32 euros por coincidir con su día de descanso.

CASO N.º 16:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Plus menor descanso.

-255,32 euros por las horas no descansadas entre los turnos de noche y mañana y mañana y noche.

-Día siguiente jornada puente (8 H.N.).

-En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras.

CASO N.º 17:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Plus menor descanso.

-127,65 euros por las horas no descansadas hasta las doce horas oficiales de descanso.

-Día siguiente jornada puente (8 H.N.).

-En el caso de que tenga que incorporarse a su turno, le corresponden 8 H. Extras.

CASO N.º 18:

-8 H.N. por su jornada normal.

-8 H. Extras por las horas realizadas fuera de la jornada normal.

-Media dieta.

-Plus menor descanso.

-255,32 euros por las horas no descansadas entre los turnos noche y mañana y mañana y noche.

-Día siguiente jornada puente y 255,32 euros por coincidir con su día de descanso.

Con independencia de lo anterior, cuando en una de las jornadas de noche del doble se trabaje hasta las 2,00 horas, el día siguiente también será considerado jornada puente.

Nota referente a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En lo referente al Plan de Igualdad, la Dirección y el Comité de la Fábrica de Villaluenga no han llegado a un pleno acuerdo, aunque las posturas están muy próximas, y se comprometen a continuar con la negociación dirigida a la adopción de medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

N.º I.-5236