

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.

ADMINISTRACIÓN

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**
**CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del «convenio colectivo de la empresa LAFARGE CEMENTOS, S.A.U.», número de Código de Convenio 45100011012011, suscrito, de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por cinco representantes de los trabajadores, firmado el 15 de noviembre de 2013 y presentado ante este Organismo el día 15 de enero de 2014, 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 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99 de 2013, de 4 de diciembre de 2013, capítulo II, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- 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.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 31 de enero de 2014.-El Coordinador Provincial de Empleo y Economía.-(Por vacante, artículo 4 Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto).-La Secretaria Provincial.-P.A. El Jefe de Servicio de Trabajo, Óscar Mira Méndez.

INTRODUCCIÓN

Se acuerda entre la Dirección de Fábrica y los Representantes del Comité de Fábrica la eliminación del presente Convenio Colectivo de todo aquello que haga referencia a la antigua nómina 2 de Fábrica. El anterior Convenio 2010 - 2012 recogía situaciones y casuísticas que no se ajustan, desde hace años, a la situación de la fábrica ya que la tendencia es la gestión individualizada de las personas que trabajan en la fábrica. No obstante, ambas partes acuerdan dejar plasmado en el presente Convenio mediante esta introducción que, en el caso de volver a contar en Fábrica con

personal de nómina 2, se hará referencia a lo contenido en el vencido Convenio 2010 - 2012 adecuando los valores de los importes contenidos en éste al del ABG que esté en vigor.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal fijo en plantilla que presta sus servicios en la Fábrica de Villaluenga de la Sagra), la Cantera ubicada en los términos de Yepes y Ciruelos y el LTC sito, igualmente, 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 2013 al 31 de diciembre de 2014.

Todos los conceptos retributivos incluidos en este Convenio, tendrán carácter retroactivo desde el primer día de cada año laboral, es decir, 1 de enero de 2013 y 1 de enero de 2014, dada la duración por dos años del presente Convenio.

Artículo 3.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.

Este Convenio quedara 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 8.

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.

CAPÍTULO II.- JORNADA LABORAL**Artículo 5.- JORNADA.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual para los años 2013 y 2014 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 2013 y 2014, 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 2013:

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

a) Jornada Diurna y Diurna combinada con turnos:

a.1. Periodo 8.1.13 al 31.05.13.

Periodo 1.10.13 al 20.12.13.

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 Periodo 01.06.13 al 30.09.13.

Lunes a viernes:

De 7,00 a 15,00 horas

Periodo 02.01.13 al 04.01.13.

Periodo 27.12.13 al 31.12.13.

Periodo 26.12.13 al 31.12.13.

a.3 Navidades 2013 y 2014.

Lunes a viernes:

De 7,00 a 15,00 horas

a.4 Semana Santa años 2013 y 2014.

Lunes a viernes:

De 7,00 a 15,00 horas.

Este personal percibirá un plus mensual de 37,80 euros.

b) Turnos:

Personal a turnos de fabricación:

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

c) Todo trabajador que preste sus servicios en régimen de jornada continuada, tendrá un descanso intermedio de 30 minutos de tiempo, considerado como efectivo.

d) El personal de los puestos que se relacionan, percibirá un plus mensual 37,80 euros por no abandonar el puesto en el descanso intermedio.

Dichos puestos son:

- Encargados de turno.

- Operadores de Sala.

- Analistas de Laboratorio Almacén.

- Ayudante de Operador de Sala.

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.

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

CAPÍTULO III-1.- FIJAS

Artículo 8.- AUMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

8.1 Aumento salarial. Para el año 2013 reducción del -0,7 por 100 sobre el salario final del 2012. Sin revisión del IPC. Para el año 2014. Incremento salarial según EBITDA de 2014, sin compensación de Lafarge Cementos S.A. U a Lafarge Áridos y Hormigones S.A.U., según la siguiente tabla:

0,0 % si EBITDA < 20 M€
1,2 % si EBITDA ≥ 22 M€
2,0 % si EBITDA ≥ 25 M€
2,5 % si EBITDA ≥ 30 M€
3,0 % si EBITDA ≥ 40 M€
IPC real si EBITDA ≥ 45 M€ e IPC > 3,0% hasta un IPC máximo de 5,0%

Los valores entre tramos de la tabla se calcularán proporcionalmente. Se pagará en enero de 2015.

8.2.1 REVISIÓN SALARIAL: No habrá revisión salarial para el año 2013. Para el año 2014 IPC real si EBITDA > 45 metros euros e IPC > 3,0%, hasta un máximo de 5,0%.

8.3 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:

Tons/año Ventidas Año 2013

Desde	Hasta	Euros año
3.100.000	3.199.999	335,67
3.200.000	3.299.999	350,93
3.300.000	3.399.999	366,17
3.400.000	3.499.999	381,44
3.500.000	3.599.999	396,70
3.600.000	3.699.999	411,96
3.700.000	3.799.999	427,21
3.800.000	3.899.999	441,91
3.900.000	3.999.999	457,73
4.000.000	4.099.999	472,99
4.100.000	Sin límite	488,24

Estos importes, para el año 2014 se actualizarán en función de lo pactado en el Artículo 8 del presente Convenio y se pagará a todo el personal de plantilla fija en el mes de abril de 2014 y en años sucesivos, asimismo, en el mes de abril.

Artículo 9.- ANTIGÜEDAD.

Este concepto será calculado sobre la base de salario base pactado, 34,37 euros, igualmente revisable según el artículo 8.

Además, se acuerda consolidar a 31 de diciembre de 2012 la prima de antigüedad como antigüedad consolidada. Continuar con la forma actual de las variaciones hasta el final de la vida laboral de todas las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en alta en la empresa a 1 de enero de 2013.

Artículo 10.- 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 2013:

Años Antigüedad	Importe Total (€/año)
0 a 2	758,57
2 a 4	796,51
4 a 9	834,39
9 a 14	887,53
14 a 19	940,62
19 a 24	993,71
24 a 29	1.046,82
29 a 34	1.099,91
34 en adelante	1.135,78

Estos importes para el año 2014 se actualizarán en función de lo pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 11.- PAGAS EXTRAS.

Dichas pagas extras serán abonadas con las nóminas de marzo, junio, septiembre y noviembre. Las pagas extras de los meses de marzo y septiembre no incluyen la antigüedad consolidada.

CAPÍTULO III-2.- VARIABLES

Artículo 12. - 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 y las que excedan de 1.736 horas al año para los años 2013 y 2014, las que se produzcan como consecuencia de trabajar más de 22 jornadas por cada 28 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 el siguiente apartado:

El personal 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 se realicen 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.

Artículo 13.- PLUS NOCTURNO.

Todo personal que trabaje en turno de 22,00 a 6,00 horas percibirá un plus mensual de 124,93 euros para el año 2013 y se actualizará en función de lo pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 14.- ACUERDOS.

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

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

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

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

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

Artículo 15.

15.1 PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL.

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

15.2 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 preferencias los hijos/as 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.

15.3 TRASLADOS:

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

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

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

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

15.3.4. Adaptación de los conceptos salariales a los del Centro receptor, en el puesto de trabajo a desempeñar.

15.3.5. Siendo la Acción Social propia de cada Centro, se adaptará a las nuevas condiciones.

15.3.6. 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.

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

Se adquiere el compromiso de incluir, cuando se acuerde, como Anexo a este Convenio la nueva normativa de traslados que se acordará entre el Comité Intercentros y Empresa.

Artículo 16.- 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 podrá establecer un cómputo menor, aplicando el baremo siguiente:

2,5	% de Absentismo	100 %
3	% de absentismo	90 %
3,5	% de Absentismo	80 %
+ de 3'5	% de Absentismo	Aplicación s/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 17.- 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 18.- PREMIO DE ABSENTISMO Y SEGURIDAD.

18.1 Premio de absentismo:

Dotar con la cantidad de 40.000,00 euros, durante la vigencia del acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de Recursos Humanos en materia de aportaciones al fondo de pensiones y no ligarlo al absentismo durante este periodo. En todo caso, dada la duración de este convenio (2013 - 2014), se entiende este acuerdo para el vigente convenio. Para el año 2015, fuera del ámbito de este convenio, la aportación quedará ligada al acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de Recursos Humanos. Una vez finalizado el acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de Recursos Humanos, se volverá a la aportación del Convenio 2010 - 2012, ligada al absentismo.

18.2 PRIMA DE SEGURIDAD: OBJETIVOS Y CUANTIFICACIÓN.

Continuando con el objetivo expresado en el artículo 14 del presente Convenio de conseguir CERO ACCIDENTES para todas las personas que trabajan en nuestros centros de trabajo, y pretendiendo conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución. Se anexa las tablas de puntos y el procedimiento de aplicación.

Esta prima se pagará en dos partes, un importe de 800 euros en la nómina del mes de julio como anticipo a cuenta y el resto hasta el total de la prima anual que ha obtenido cada uno, en el mes de enero del año siguiente.

Las situaciones de riesgo se reportarán como OP+.

PUNTOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

OBJETO	Puntos (+)	Puntos (-)	COMENTARIOS
Puntos de Inicio	0		
Índices de accidentabilidad			
0 Accidentes con baja en el centro de trabajo	200		
1 Accidente con baja	0		
2 Accidentes con baja		-100	
3 Accidentes con baja o más			(* Se multiplican por cero todos los puntos positivos de esta tabla)
Implantación y aplicación de los estándares del grupo			
100% de cumplimiento	50		
+ del 96%	0		
- del 96%		100	
Comunicación y resolución de incidentes en su plazo			
100% comunicados y completados en plazo	50		
- de 100% comunicados y más de 50%	20		
- de 50% comunicados		30	
Cumplir con el plan de comunicación en su plazo			
	25		
Porcentaje de la plantilla que han recibido formación			
100% de la plantilla	50		
90% de la plantilla	30		
80% de la plantilla		25	
70% de la plantilla		50	
- del 70% de la plantilla		75	
Porcentajes de OT de seguridad realizadas en plazo			
100% del porcentaje	100		
+ del 90% del porcentaje	50		
Entre el 81% y el 89% ambos inclusive	0		
- del 80% de su cumplimiento		50	
Cumplimiento con el procedimiento personal externo			
100% de cumplimiento	50		
+ del 96%	0		
- del 96%		50	
2 Iniciativas anuales que mejoren la seguridad			
100% del cumplimiento	100		
- del 100% del cumplimiento			
Máxima puntuación	725		
Nº máximo de puntos a restar		305	

(* Con más de 2 accidentes con baja en el centro de trabajo, todos los puntos positivos de esta hoja se multiplican por 0 pero es importante seguir sumando, ya que la cantidad total resultante, la empresa la abonará en el concepto que se decida entre esta y el comité.

PUNTOS EN ÁREAS O DEPARTAMENTOS

OBJETO	Puntos (+)	Puntos (-)	COMENTARIOS
Puntos de Inicio	200		
Orden y limpieza (*)			
Satisfactoria + de 7 puntos según check-list	200		
Insatisfactoria - de 7 puntos del check-list		100	
Cumplimiento de inspecciones de seguridad por área			
+ del 90% de su cumplimiento	150		
Entre el 80% y el 89% ambos inclusive	0		
- del 79% de su cumplimiento		50	
Porcentajes de trabajos realizados con PTS/Anal.de Trab.			
100% del porcentaje	100		
+ del 90% del porcentaje	50		
Entre el 80% y el 89% ambos inclusive	0		
- del 79% de su cumplimiento		50	
Realización reuniones de seguridad			
Realización al 100% de las reuniones planificadas	100		
Máxima puntuación	750		
Nº máximo de puntos a restar		250	

(*) Las personas de los departamentos que no están ligados directamente con el proceso productivo se repartirán entre las diferentes áreas.

Por ejemplo: Visitador área de crudo, se incorporará al área de crudo

Jefe de reparaciones, se le medirá por las instalaciones de los talleres de reparaciones.

Personal de administración, se repartirán en las diferentes áreas

etc,etc,

PUNTOS INDIVIDUALES

OBJETO	Puntos (+)	Puntos (-)	COMENTARIOS
Puntos de Inicio	200		
Información de incidentes			
+ de 2 informes	75		A lo largo del año
- de 1 informes	30		
- 0 informes	0		
Número de OP+ aleatorias realizadas + Inspecciones			
+ de 20 OP+	200		A lo largo del año
- de 20 OP+	50		
- de 10 OP+	0		
Ninguna OP+		50	
Aprovechamiento en la formación de seguridad			
+ del 80% de aprovechamiento	100		Por formación Según test
Asistencia a la formación en seguridad			
+ del 90% de asistencia	75		
- del 90% de asistencia		100	
Asistencia a las reuniones de comunicación de seguridad			
100% de asistencia	75		
+ del 90% de asistencia	25		
Máxima puntuación	725		
Nº máximo de puntos a restar		150	

Al personal de oficinas, si el director lo cree conveniente podrá reducirles el nº de OP+ a realizar.

En el grupo se decide poner sanciones por grupos a excepción de las faltas muy graves, que estas seguirían igual que están actualmente en el procedimiento disciplinario

FALTAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

OBJETO	Puntos (-)	COMENTARIOS
FALTAS LEVES		
La falta de orden y limpieza en el puesto de trabajo, cuando pueda ocasionar accidentes leves	100	
La no utilización de equipos de protección individual cuando ello pueda ocasionar accidentes leves	100	
El incumplimiento de alguna de las normas de seguridad incluidas en el manual básico de seguridad, cuando ello puede ocasionar un accidente leve	100	
Gastar bromas, cuando ello pueda ocasionar un accidente leve	100	
No actuar conforme a las consignas indicadas en el plan de emergencia cuando se realice un simulacro de emergencia	100	
FALTAS GRAVES		
La falta de orden y limpieza en el puesto de trabajo, cuando pueda ocasionar accidentes graves	800	
La no utilización de equipos de protección individual cuando ello pueda ocasionar accidentes graves	800	
Gastar bromas, cuando ello pueda ocasionar un accidente graves	800	

OBJETO	Puntos (-)	COMENTARIOS
No atender las instrucciones en materia de seguridad dadas por el mando directo, personal jerárquico superior o personal del SPLC, cuando ello pueda ocasionar una falta grave	800	
El incumplimiento de un PTS o un PTAR o de cualquier otro procedimiento de trabajo cuando pueda derivar en un accidente grave	800	
1,2,5	800	
1,2,6	800	
1,2,7	800	
1,2,8	800	
1,2,9	800	
1,2,10	800	
1,2,11	800	
1,2,13	800	
1,2,14	800	
1,2,15	800	
1,2,16	800	
1,2,17	800	
1,2,18	800	
1,2,19	800	

Esta pagina solo es un ejemplo de enumeración de faltas, no esta el procedimiento completo

PREMIOS

OBJETO	Puntos (+)	COMENTARIOS
0 Accidentes con baja en la unidad operativa	300	
Sugerencias aplicables, individuales o colectivas	50	Por sugerencia
Premio a la mejor sugerencia del centro de trabajo	200	
Premio a la mejor área de la unidad operativa	200	A cada una de las personas del área
Premio por persona en cada uno de los centros de trabajo, por presentación en numero y calidad de OAPs	200	1 persona por centro
Premio a la mejor sugerencia de la unidad operativa	500	A la persona o personas
	1150	

Los puntos de los premios se transformaran en premios, no en dinero como en las primas.

Cada punto tendrá el valor de 1€

Artículo 19- PRIMA MEDIOAMBIENTAL.

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

Para el año 2013, en los centros productivos, se cobrará una prima de 630,93 euros en concepto de prima medioambiental, que se abonará en el mes de julio. En el año 2014, esta cantidad se actualizará con el incremento pactado en el artículo 8.

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

Artículo 20- FORMACIÓN.

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

CAPÍTULO V - ACCIÓN SOCIAL

Artículo 21.- JUBILACIÓN EN 2013.

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 2013, entre el 90 por 100 para sueldos de jubilación hasta 33.990,90 euros y el 80 por 100 para sueldos de 75.735,39 euros ó más, conforme se indica en la tabla adjunta (anexo I). Para el año 2014, estos valores se actualizarán según lo indicado en el artículo 8 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 cualesquiera 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 éstos 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, la parte de estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias y la gratificación extraordinaria de Navidad.

Todo el personal afectado por el presente convenio y que cumpla los sesenta años de edad en 2013 podrá jubilarse con las condiciones de la tabla.

Artículo 22.- AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS, SENSORIALES Y PSÍQUICOS

Esta ayuda se regulará según las normas vigentes recogidas en el anexo 2 y son las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 15 de Marzo de 2007.

Artículo 23.- GASTOS MÉDICO-QUIRÚRGICOS Y SOCIEDAD MÉDICA.

ÁMBITO:

Tendrán derecho a este beneficio los productores que estén dados de alta en este Centro, así como su cónyuge e hijos solteros menores de veinticinco 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 estudiará 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% de los gastos detallados anteriormente o de adherirse a la póliza colectiva que la Empresa tiene concertada con ADESLAS. Esta póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y sus hijos solteros menores de veinticinco años de edad que convivan con él. Para el periodo 2013 - 2014 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 Adeslas 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 24.- SEGUROS DE VIDA.

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

Personal con ABJ:

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.

Personal sin ABJ:

Muerte natural, 36.000,00 euros.
Muerte por accidente, 72.000,00 euros.
Muerte por accidente de circulación, 108.000,00 euros.
Incapacidad para la profesión habitual, 36.000,00 euros.
Incapacidad absoluta y permanente, 36.000,00 euros.
Los capitales para el personal sin acuerdo base de jubilación serán aplicados a partir del primer año de antigüedad.

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 25.- APORTACIONES PLAN DE PENSIONES.

Será, para el personal que le resulte de aplicación el A.B.J., en 2013 de 920,79 euros. Para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.275,42 euros. Para el año 2014 se aportarán las mismas cantidades que en 2013 y en 2015 se realizará el ajuste de las cantidades pendientes del 2014, según incrementos del artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 26.- 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 27.- INVALIDEZ (en aplicación del A.B.J.)

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 28.- TRABAJO HIJOS DE EMPLEADOS FALLECIDOS.

Los hijos de empleados, fallecidos en activo, tendrán derecho a un contrato de formación ó prácticas por el tiempo que dure 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 29.- RESTO DE CONCEPTOS SOCIALES.

El resto de los conceptos sociales, se recogen en las Normas Vigentes para 2013 y acuerdo sobre homogeneización de acción social del 12 abril 1996 y actualización llevada a cabo en 2007.

CAPÍTULO VI - SALUD LABORAL**Artículo 30. -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.
- Etcétera.

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.

CAPÍTULO VII - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Según el actual acuerdo pactado, se anexan las tablas por las que se regirán los salarios mínimos de contratación y referencia, con salarios mínimos por puesto de trabajo y/o tiempo en el puesto, aplicable a toda la plantilla. Como procedimiento gestionado desde Recursos Humanos, para cada cambio de puesto, se le asignará el salario mínimo inmediatamente superior al salario que tiene para el momento del cambio, si la persona tiene más de diez años desde la fecha de alta en la Empresa, el salario aplicable será el del octavo año del nuevo puesto. Y después se le seguirán aplicando los aumentos bianuales correspondientes.

Para el año 2014, estos valores se actualizarán según el artículo 8 del presente Convenio.

31.1 Salarios de Contratación 2013 – Grupos Profesionales:

Grupo Profesional II: 28.671,24 euros.

Grupo Profesional III: 26.101,60 euros.

Grupo Profesional IV: 23.531,99 euros.

Grupo Profesional V: 20.962,35 euros.

Tabla 2. Salarios mínimos y de referencia nóminas 1 y 4

CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MINMOS					
	Salario Mínimo Contratación	Salario Mínimo 2 años	Salario Mínimo 4 años	Salario Mínimo 6 años	Salario Mínimo 8 años	Salario Mínimo 10 años
Jefe de Logística y Distribución	25.804,12 €	28.983,95 €	32.163,79 €	35.343,62 €	38.523,45 €	41.703,29 €
Jefe de Servicio Administrativo	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €
Oficial Administrativo 1ª	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €
Oficial Administrativo 2ª	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €
Auxiliar Administrativo	19.627,00 €	20.801,60 €	21.976,20 €	23.150,80 €	24.325,40 €	25.500,00 €
Técnico de Proceso	25.804,12 €	29.909,31 €	34.014,50 €	38.119,69 €	42.224,88 €	46.330,08 €
Técnico de Medio-Ambiente	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
Técnico Seguridad	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €
Encargado Canteras	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
Encargado Brigada	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
Auxiliar de Producción 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
Auxiliar de Producción 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
Encargado Turno	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
Operador de Sala	23.491,45 €	26.827,03 €	30.162,61 €	33.498,18 €	36.833,76 €	40.169,34 €
Ayudante Operador de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €
Técnico de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €
Operador de Sala 2ª	23.491,45 €	26.201,53 €	28.911,60 €	31.621,67 €	34.331,75 €	37.041,82 €
Jefe de Área	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
Técnico Área	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Técnico /Ingeniero de Sistemas	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
Jefe Reparaciones Mecánico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €

CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MINMOS					
	Salario Mínimo Contratación	Salario Mínimo 2 años	Salario Mínimo 4 años	Salario Mínimo 6 años	Salario Mínimo 8 años	Salario Mínimo 10 años
Jefe Reparaciones Eléctrico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
Jefe de Equipo Instrumentista	23.491,46 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Preparador Mecánico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €
Preparador Eléctrico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €
Visitador Mecánico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €
Visitador Eléctrico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €
Técnico de Nuevas Instalaciones	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €
Jefe Equipo Mecánico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Jefe Equipo Eléctrico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Auxiliar Técnico Mecánico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
Auxiliar Técnico Mecánico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
Auxiliar Técnico Eléctrico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
Auxiliar Técnico Eléctrico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
Encargado de Engrase	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €
Técnico de Servicios Auxiliares	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Encargado Laboratorio	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
Técnico Laboratorio	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Analista físico-químico	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €
Analista 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
Analista 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
Delineante Proyectista	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €
Control Créditos y clientes	25.804,12 €	27.551,25 €	29.298,39 €	31.045,52 €	32.792,65 €	34.539,79 €
Vendedores	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €
Encargado de Expedición	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
Jefe/Encargado Almacén	23.491,45 €	25.576,02 €	27.660,59 €	29.745,16 €	31.829,73 €	33.914,29 €
Auxiliar de Almacén 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
Auxiliar de Almacén 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
Secretaría	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €

CAPÍTULO VIII - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 32.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

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

- Sr. García Hoyos.
- Sr. León Pinardo.
- Sr. García Núñez.
- Sr. Salas Lavado.
- Sra. Sánchez Rivas.
- Sr. García Alpuente.
- Sr. Galván Gómez.

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

ANEXO 1

TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACIÓN SEGÚN SUELDO

SUELDO 2013	JUBILACION
33.990,90 €	90.00 %
35.078,20 €	89.80 %
36.210,03 €	89.60 %
37.324,05 €	89.40 %
38.429,15 €	89.20 %
39.543,18 €	89.00 %
40.639,37 €	88.80 %
41.771,22 €	88.60 %
42.894,14 €	88.40 %
43.981,41 €	88.20 %
45.104,36 €	88.00 %
46.262,03 €	87.80 %
47.323,46 €	87.60 %
48.437,48 €	87.40 %

SUELDO 2013	JUBILACION
49.542,59 €	87.20 %
50.656,62 €	87.00 %
51.761,72 €	86.80 %
52.893,58 €	86.60 %
53.989,76 €	86.40 %
55.112,69 €	86.20 %
56.208,88 €	86.00 %
57.331,82 €	85.80 %
58.436,92 €	85.60 %
59.550,92 €	85.40 %
60.647,12 €	85.20 %
61.761,15 €	85.00 %
62.866,24 €	84.80 %
63.971,35 €	84.60 %
65.085,36 €	84.40 %
66.217,22 €	84.20 %
67.304,50 €	84.00 %
70.085,08 €	83.00 %
72.874,58 €	82.00 %
75.735,39 €	81.00 %
78.426,84 €	80.00 %

ANEXO 2

NORMATIVA PARA AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS/PSÍQUICOS Y SENSORIALES

1.- OBJETO.

Regular las ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

2.- ÁMBITO 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.U.

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 I:

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:

a) 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.

b) Transportes a centros de salud y formación por exigencias médicas.

c) 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 especificados 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:

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

e) Formación profesional y Trabajo en Talleres Especializados.

f) 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:

g) 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 subvencionado 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 que 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.

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, este 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 de 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 estudiados 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 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 2013-2014

1. - PLUSES:

1.1. PLUS DISTANCIA:

a) Al personal no residente en Villaluenga y que no tiene servicio de transporte de la Empresa, se le abonarán 0,3048 euros/kilómetros estableciéndose el tope de 9,02 euros/día. Para los residentes en Villaluenga, la Empresa facilitará medios alternativos, por lo que a éste 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 5,62 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 5,62 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 concertado.

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 el año 2014 el incremento será el pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

1.2.- PLUS PARA RESPONSABLES DE GUARDIA Y EXPEDICIONES EN FIN DE SEMANA Y FESTIVOS

Este personal recibirá una compensación económica para el año 2013 de 207,15 euros. Este importe se incrementará para el año 2014 según lo establecido en el artículo 8 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.

2.- COMPLEMENTO DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los productores que presten servicio en el turno de 22,00 a 6,00 horas, los días 24 y 31 de diciembre, percibirán un complemento de 283,88 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, 283,88 euros.

Para el año 2014 el incremento será el pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

3.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA NAVIDAD (LOTE DE NAVIDAD Y JUGUETES)

Para 2013, la cantidad será de 595,65 e para todo el personal como plus extra de Navidad.

Pensionable. Para el año 2014 el incremento será el pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

4. - PRESTAMOS.

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 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.

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

5. - AYUDA ESCOLAR Y ESTUDIOS.

5.1.- HIJOS DE EMPLEADOS.

5.1.1. Ayuda escolar según edades

De 0/ 3 años = 552,76 euros/año.

De 4/ 6 años = 552,76 euros/año.

De 7/ 9 años = 614,39 euros/año.

De 10/14 años = 737,14 euros/año.

De 15/18 años = 737,14 euros/año.

El primer tramo de la ayuda escolar podrá ser sustituida por una Ayuda Guardería, de un importe máximo anual (prorrataada el primer año desde la fecha de nacimiento) de 1.435,27 euros en 2013, previa la presentación de la justificación del gasto incurrido. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad, y cesará prorrataada en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, y pase a cobrar la cantidad señalada en el segundo tramo de edad. En el año 2014, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el punto 8 del presente Convenio.

Desde el nacimiento hasta la edad de dieciocho años de edad, 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 500,00 euros en 2013 por hijo. Para el año 2014 el incremento será el pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén haciendo F.P., C.O.U, B.U.P. o E.S.O., 737,14 euros/año (previa justificación de estudios).

Hasta los dieciocho años 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, si antes no ha comenzado estudios superiores y la nueva ayuda es superior a la ayuda escolar (nunca se podrán percibir las dos ayudas escolar y de estudios 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 considerara para los que de dieciocho a veintiún años estudien y justifiquen ESO, 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.

5.1.2.- ESTUDIOS MEDIOS Y SUPERIORES HIJOS DE EMPLEADOS.

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

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

Esta subvención se aplicará con las siguientes limitaciones:

a) El ámbito temporal de esta subvención se establece para el curso escolar en que el estudiante cumple veintiséis años. En aquellos casos en los que se exceda esta edad, y el estudiante curse la primera carrera, se subvencionarán las asignaturas no repetidas hasta la finalización de los estudios, y siempre que se cumpla lo estipulado en el punto d).

Para obtener la subvención la primera vez, será obligatorio el haberse matriculado de todo el primer curso de la carrera de que se trate.

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

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

d) Este derecho quedará suprimido en el momento en el que los hijos abandonen la unidad familiar del empleado, o en aquellos casos en los que los hijos tengan un trabajo estable.

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

f) En el caso de estudios en centros privados, tendrán derecho a la subvención, siempre que se trate de titulaciones homologadas oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia.

g) Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula. La cantidad correspondiente se incluirá en la nómina del siguiente mes a la presentación.

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

Para despejar 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, o norma legal que lo sustituya. Siguiendo su desarrollo, la ayuda para estudios superiores de la que se habla en este apartado se refiere exclusivamente a las enseñanzas de Grado y Máster que se describen más abajo.

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 crearan 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 estructuraran en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Máster 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 Máster.

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

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

Si existiera algún caso en que la cantidad anual fuera superior a lo estipulado en la nueva normativa, a los efectos de derechos adquiridos, deberá considerarse el importe de subvención recibido en 1997.

Artículo 5.2.- 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.

5.3.- 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 viudo/a 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: 49,90 euros x 12 = 598,79 euros.

El importe de la subvención está basado en 2 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).

50 por 100 gastos de libros de texto.

Estas cantidades tendrán un incremento del 21 por 100 cuando se eleven a bruto. Ayuda Especial 82,44 euros x 12 = 989,26 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 productores:

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

c.2 100 por 100 gastos de transporte al centro más próximo donde se puedan realizar los estudios propuestos.

Todos estos gastos deberán estar perfectamente recogidos y detallados en facturas expedidas de acuerdo con la normativa legal vigente y acompañadas 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.

6.- RESTO ACCIÓN SOCIAL

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

6.1.- AYUDA ECONOMATO

Se establece la cantidad de 613,78 euros, que se pagarán con la nómina mes de Febrero.

6.2.- PRIMERA COMUNIÓN Y NACIMIENTO HIJOS PRODUCTORES

81,27 euros por niño para Primera Comunión. Se incluyen las celebraciones sustitutivas de la Primera Comunión típicas de otras creencias y la adopción legal.

525,77 euros por nacimiento de hijo de productor.

6.3. - NUPCIALIDAD DE PRODUCTORES

177,84 euros. Se incluye la unión de parejas legalmente constituidas.

6.4.- COMIDA DE HERMANDAD

A cargo de la Empresa. Para activos y jubilados, con acompañante.

6.5.- PRECIOS 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.

6.6.- PREMIO DE FIDELIDAD

Se pagará en la nómina del mes de mayo a las personas que lo devengaron en el año anterior y el valor unitario se obtiene aplicando la siguiente fórmula

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

Siendo:

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

1,15 = 15 por 100 como compensación fiscal.

En 2013, el valor de la acción será de 137,27 euros según la siguiente tabla.

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

7.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

a) Cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave (con hospitalización) o fallecimiento (primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad), y si es fuera de la provincia de residencia seis días naturales.

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

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

d) Quince días naturales en caso del matrimonio del empleado o empleada.

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

f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

i) después del parto, y durante los nueve meses siguientes, la madre o el padre tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo por lactancia, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituir por una reducción de 1/2 hora de su jornada laboral. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, existe la posibilidad de sustituir la reducción de jornada en una acumulación en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres u hombres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

j) en caso de hijos prematuros o que permanezcan hospitalizados tras el parto, la madre o el padre podrá ausentarse

durante una hora o bien reducir su jornada en dos horas con disminución proporcional en el salario.

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 cónyuge del trabajador:

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

8. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

En lo no regulado en el presente Plan de igualdad será de aplicación directa lo así dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, o norma suplementaria que le sea de aplicación.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la anteriormente citada ley orgánica 3 de 2007, se adjunta como anexo número 3, el Plan de Igualdad Lafarge Cementos, S.A. U

ANEXO 3 AL CONVENIO 2013 - 2014 DE LA FÁBRICA DE VILLALUENGA DE LA FARGE CEMENTOS S.A.U.

PLAN DE IGUALDAD LAFARGE CEMENTOS, S.A. UNIPERSONAL

1.- COMPROMISO DE LAFARGE CEMENTOS, S.A., UNIPERSONAL, CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Lafarge Cementos, S.A.U. (en adelante Lafarge) tiene clara vocación de proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo saludable y seguro, de favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento de mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas teniendo como principio inspirador el fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombre y mujeres, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Lafarge tiene un claro y ambicioso compromiso con los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación de todos y cada uno de sus miembros y apuesta firmemente por acometer y desarrollar la implantación de un conjunto de medidas enfocadas a garantizar la incorporación de mujeres en el proceso de integración de su plantilla y aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor que tienen a los roles que ocupen en la organización.

El interés de Lafarge es velar para que todos los aspectos que afecten a las personas que componen su organización estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos.

En este marco, la promoción constante de la Igualdad de Oportunidades constituye un eje fundamental en la Gestión del Capital Humano de la compañía.

Lafarge viene trabajando desde hace tiempo entre sus Principios de Responsabilidad Social Corporativa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En Lafarge estamos convencidos de que tener un equipo diverso y una mentalidad integradora representa hoy día una verdadera ventaja competitiva. «Una empresa que aprovecha y se enriquece con una amplia gama de talentos, pensamientos y estilos, es una empresa que tiene más posibilidades de ser líder».

Para beneficiarse de la Diversidad, una organización necesita tener un entorno integrador donde cada uno se sienta respetado, involucrado y reconocido. Esto nos ayudará a abrirnos a nuevas maneras de trabajar, ganar en flexibilidad, a no excluir a nadie y a contribuir a la imagen de Lafarge interna y externa.

En 1995, los Principios de Acción de Lafarge reconocían la Diversidad como un valor fundamental del Grupo. En los últimos años nuestros equipos son cada vez más diversos en términos de nacionalidades y esto se nota a nivel de alta dirección.

Detalle de % de mujeres en Lafarge España:

	2012	% Sobre total plantilla
MUJERES		20,57 %
HOMBRES		79,43 %
	2011	
MUJERES		20,09 %
HOMBRES		79,91 %
	2010	
MUJERES		19,09 %
HOMBRES		80,91 %

En las Ambiciones de Sostenibilidad 2020 del grupo, está contemplado tener 35 por 100 de mujeres en posiciones de Senior Management.

Los datos de % de mujeres managers con categorías a partir de HAY 13, de los últimos años, son los siguientes:

	2012	% Managers sobre total Emp. Managers
MUJERES		25,00 %
HOMBRES		75,00 %
	2011	
MUJERES		22,22 %
HOMBRES		77,78 %
	2010	
MUJERES		21,86 %
HOMBRES		78,14 %

Lafarge trabaja desde hace tiempo para que estos principios se traduzcan en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización, como los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

Lafarge pone de manifiesto su compromiso ante la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en España, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

La Dirección de Lafarge y los representantes del Comité Intercentros han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde este marco legal, pero también desde el compromiso organizativo.

El Plan de Igualdad de Lafarge Cementos, S.A.U. pretende ser un marco general de actuación para todos sus centros en España, sin perjuicio de otras acciones específicas que se puedan considerar en centros o unidades concretas para las que este Plan será, en todo caso, referencia necesaria.

2.- PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Como paso previo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se encargó a expertos independientes de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, el cual se concluyó en enero de 2008.

El 24 de enero de 2008, se presenta el Diagnóstico de Igualdad resultante de la investigación llevada en la empresa durante los meses de octubre a enero.

Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas han sido presentadas a la representación legal de los trabajadores.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan formular las propuestas que se integren en el presente Plan de Igualdad, de forma que constituya el conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr, en el ámbito global para el que ha sido diseñado, lo objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

El diagnóstico ha indicado las áreas de actuación en las que es necesario seguir trabajando. Esta necesidad también se refleja en los resultados de la encuesta A Great place to work 2007.

El diagnóstico también ha señalado prácticas en la empresa que se pueden incluir como Buenas Prácticas que fomentan la igualdad de mujeres y hombres.

Estas Buenas Prácticas se van a incluir en el Plan de Igualdad, ya que se van a seguir utilizando.

El resto de acciones propuestas se van a implementar en la empresa paulatinamente, una vez se hayan consensuado con el Comité de Empresa.

Las principales áreas de actuación de este plan son:

1. Acceso al empleo y contratación.
2. Retribución.
3. Formación, clasificación y promoción.
4. Seguridad y salud en el trabajo.
5. Discriminación por razón de sexo y acoso sexual o por razón de sexo.
6. Imagen de empresa y comunicación.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De acuerdo con los resultados del análisis realizado se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

3.- PLAN DE ACTUACIÓN: EJES DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad resulta aplicable a todos los Centros de Trabajo de Lafarge en España, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los Centros.

Los Centros de Trabajo a los que se aplica el presente Plan de Igualdad se encuentran recogidos en el anexo 1.

Se desarrollarán los criterios generales mínimos para la adaptación del presente Plan en todos y cada uno de los Centros de Trabajo de Lafarge en España, en base a las principales áreas de actuación mencionadas en el apartado anterior.

En coherencia con los resultados del Diagnóstico, el Plan de Igualdad de Lafarge se estructura en siete ejes de actuación:

- 3.1- Acceso al empleo y contratación.
 - 3.2- Retribución.
 - 3.3- Formación, clasificación y promoción.
 - 3.4- Seguridad y salud en el trabajo.
 - 3.5- Discriminación por razón de sexo y acoso sexual o por razón de sexo.
 - 3.6- Imagen de empresa y comunicación.
 - 3.7- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Para cada uno de los ejes de actuación se describen:
Objetivos a alcanzar.
Acciones propuestas para conseguir los objetivos marcados.

3.1.- ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

En el acceso al empleo se han considerado dos aspectos principalmente:

Proceso de reclutamiento para el personal y el proceso de selección.

Objetivo.- Reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

ACCIONES PROPUESTAS

Definir minuciosamente las características del puesto a cubrir, con los requisitos profesionales y competencias para el mismo. (Anexo I).

Evitar la redacción sexista en cada convocatoria. (Anexo 2).

Sensibilizar a las empresas intermediarias de la necesidad de realizar una selección igualitaria. Utilizar un baremo establecido al principio del proceso para valorar los méritos y puntuación. (Anexo 3)

Utilizar en la entrevista un formulario diseñado previamente para que la valoración sea objetiva y no dé lugar a la improvisación.

Utilizar durante la selección un lenguaje no sexista por el que se garantice que no hay una discriminación en las categorías profesionales, evitar con ello la segregación ocupacional (limpiadora, secretaria y jefe de proyecto o director de zona) en sentido horizontal, también conocida como paredes de cristal, situando a las mujeres en ciertas profesiones o ramas de actividad.

Realizar el proceso de selección de manera objetiva para que se puedan valorar y comparar las pruebas realizadas por cada persona, sin que se puntúe ni positivamente ni negativamente el sexo.

Seguir realizando el mismo modelo contractual no discriminatorio para mujeres y hombres.

3.2.- RETRIBUCIÓN

La retribución es uno de los aspectos prioritarios según la Ley de Igualdad que debe contemplar un Plan de Igualdad, debido a que la brecha salarial (diferencia porcentual de salarios medios entre hombres y mujeres) es en España de un 30 por 100 de media, oscilando entre unos valores de un 40 por 100 y un mínimo de 20 por 100.

OBJETIVO

Revisar la política salarial y clarificar conceptos para que cada trabajador/a pueda percibirla como justa y equitativa.

Utilizar mecanismos correctores para que no se incurra en discriminaciones salariales por razón de sexo ante la existencia de multitud de pluses que dificultan la transparencia en la retribución.

ACCIONES PROPUESTAS

Clarificar y difundir entre el personal la política salarial de la empresa, en todos los casos en que sus retribuciones no estén reflejadas en un convenio colectivo.

Estudiar y comparar objetivamente los salarios entre mujeres y hombres de manera periódica.

Actualizar periódicamente el sistema de clasificación profesional que incluya descripciones y definiciones de funciones correspondientes a la categoría.

3.3.- FORMACIÓN CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

La promoción en la empresa es otro de los pilares de los planes de igualdad, ya que las mujeres sufren en este sentido la segregación vertical o techo de cristal, que en la práctica significa que las mujeres están apartadas de los cargos de responsabilidad.

OBJETIVO

Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad. Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional.

ACCIONES PROPUESTAS

Establecer criterios objetivos para la promoción, eliminando cualquier requisito que pueda encerrar directa o indirectamente factores de discriminación.

Aunque está contemplado en buenas prácticas, existe un compromiso del Grupo de ir aumentando el % de mujeres en los cargos de dirección.

Informar a todo el personal de los planes de formación, mejorando la difusión del mismo, ya que se he detectado que la información no llega bien al personal. Difundir dicha información vía el código de conducta.

Ofrecer formación continua al personal que se encuentra con algún permiso (licencia, excedencia...) y reciclar la formación cuando se reincorporan al puesto de trabajo.

Insertar módulos de igualdad de oportunidades en toda la formación que se imparta en la empresa, e incluirlo en el plan de bienvenida + formación on line.

3.4.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la seguridad y salud en el trabajo es necesario también incluir la perspectiva de género, ya que mujeres y hombres enferman de manera diferente, tanto por sus realidades biológicas como en relación a los riesgos del trabajo. Las mujeres sufren una paradoja y es que viven más pero tienen peor salud.

OBJETIVO

Consolidar la importancia que tiene para la empresa la seguridad y salud y seguir incidiendo en este aspecto.

ACCIONES PROPUESTAS

Proteger especialmente a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, para que no sufran riesgos innecesarios

Realizar las revisiones médicas anuales, con pruebas generales pero también pruebas específicas para hombres y mujeres en función de las posibles enfermedades que pueden afectar a cada colectivo. Por ejemplo, pruebas ginecológicas de detección de cáncer de mama y de útero.

3.5.- DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Ley de Igualdad hace referencia explícita a estos aspectos en los artículos 6 y 7, en los que realiza una definición de cada uno.

La Ley recoge en el artículo 6 la discriminación y distingue entre:

Discriminación directa.- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Es una práctica poco frecuente y fácilmente detectable.

Discriminación indirecta.- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Esta práctica es más habitual, y difícil de detectar.

En el artículo 7 se recoge el acoso sexual o acoso por razón de sexo:

Acoso sexual.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

OBJETIVO

Implementar un protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Garantizar la eliminación de posibles situaciones de Acoso Sexual o por razón de Sexo .

ACCIONES PROPUESTAS

Evitar cualquier conducta discriminatoria ya sea directa o indirectamente en la empresa, en todos los ámbitos (salarial, promoción...).

Implantar medidas preventivas respecto al acoso.

Incluir una figura que canalice los casos de acoso sexual o moral, con conocimientos de igualdad para resolver los posibles conflictos.

Realizar formación en este sentido al personal para que se comprenda la dimensión del acoso.

Ver anexo 6.- Protocolo de Actuación en caso de ACOSO

3.6.- IMAGEN DE EMPRESA Y COMUNICACIÓN

Para conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres hay que eliminar las desigualdades que aún existen en todos los ámbitos de la vida, y especialmente en el apartado de imagen y comunicación.

OBJETIVO

Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de documentos, programas, proyectos etcétera, especialmente de aquellos que se elaboran para la difusión y comunicación y reforzar el uso de imágenes igualitarias.

ACCIONES PROPUESTAS

En relación a la comunicación interna:

Eliminar el uso del lenguaje sexista en los documentos y comunicados internos.

Equilibrar las imágenes, entrevistas y en general, las apariciones de las mujeres en las revistas o medios de difusión de la empresa.

Introducir la igualdad de oportunidades en los mensajes, grupos de trabajo, etc., haciendo por ejemplo referencia al plan de igualdad.

Establecer un buzón de sugerencias para que el personal pueda aportar ideas o mejoras en la empresa en relación con la Igualdad de Oportunidades.

En relación con la comunicación externa:

Eliminar el lenguaje sexista en las comunicaciones y en la publicidad.

Utilizar imágenes igualitarias en la publicidad para romper los estereotipos sexistas.

Incluir en la publicidad la realización del plan de igualdad, como muestra de que la empresa es responsable y tiene sensibilidad respecto de la igualdad de oportunidades.

3.7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los grandes retos de la sociedad española en el presente y futuro próximo y se lleva trabajando en políticas de conciliación para corregir estas desigualdades desde hace tiempo en todos los ámbitos de la sociedad:

La conciliación es un problema social, no es «solo para mujeres», y por tanto, cada agente responsable (empresas, administraciones y personas) debe aportar su grano de arena.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral buscar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para todas las personas, de manera que se equilibren los tiempos y esfuerzos entre los sexos y la corresponsabilidad entre el ámbito productivo y el reproductivo.

OBJETIVO

Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, garantizando, en todo momento, la igualdad de trato y oportunidades a nivel profesional, y la necesaria sensibilización en esta materia.

ACCIONES PROPUESTAS

Actuaciones de sensibilización.

Divulgación del Plan en la empresa.

Actuaciones de ordenación de tiempos.

Realizar los cursos de formación en horario laboral.

Implantar en la empresa las reuniones de trabajo en horario de mañana, en la medida de lo posible.

Actuaciones de ampliación de permisos legales, siempre que se compense con mejoras de productividad:

Permisos establecidos por ley de maternidad.

Permisos establecidos por ley de paternidad.

Tiempo de lactancia.

Las excedencias o licencias existentes por diferentes motivos.

4.- IMPLANTACIÓN

Con fecha 14 de mayo de 2008 se presentó el Diagnóstico de Igualdad, resultado del análisis llevado a cabo en Lafarge

Cementos entre octubre de 2007 y enero de 2008 con motivo de la aprobación de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo sobre Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, adquiriéndose el compromiso a partir de esa fecha de crear el Plan de Igualdad.

Las fases para la implantación del Plan de Igualdad son las siguientes: -

1.ª DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN:

Análisis de la información recabada a través del diagnóstico.

Análisis de la situación de empresa con relación a:

Estrategia de igualdad, analizando la labor de sensibilización interna de la empresa y comunicación tanto exterior como interior.

Acceso al empleo y forma de contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución, conciliación entre vida laboral, personal y profesional.

Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer y acoso.

2.ª DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Definición de todos los objetivos a alcanzar.

Estudio de las medidas a adoptar.

Definición de los indicadores de medición y seguimiento de los datos.

Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Actualización y adaptación del protocolo de actuación por acoso.

Calendario de las acciones.

3.ª IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Implantación del Plan de Igualdad.

Seguimiento de los Indicadores de gestión y seguimiento de cada una de las acciones propuestas por el Plan.

Detección y corrección de errores posibles en las iniciativas de igualdad.

4.ª EVALUACIÓN DEL PLAN A TRAVÉS DE LOS RESULTADOS

Análisis y evaluación de los resultados obtenidos.

Mantenimiento de reuniones periódicas cada seis (6) meses para analizar y adoptar las acciones oportunas. Se canalizarán a través de la Comisión de Igualdad del Plan.

Elaboración anualmente de un dossier donde se actualizaran los principales datos presentados en cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos.

Posibles acciones de mejora del Plan de Igualdad.

5.- EVALUACIÓN E INDICADORES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez decididas las actuaciones y las acciones a implementar se debe realizar un seguimiento del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Con objeto de evaluar esa implementación, se establecen varios INDICADORES DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO de las principales áreas de actuación de este Plan.

Anualmente se actualizaran los principales datos presentados en cada una de las áreas analizadas y los indicadores de seguimiento establecidos.

Se podrán establecer acciones de mejora del Plan a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas.

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Número de candidatos y candidatas por puesto.

Número de entrevistas realizadas para cada puesto de trabajo.

Seguimiento y evolución de las cifras de hombres y mujeres incorporados.

RETRIBUCIÓN

Se realizará el seguimiento de los rangos salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias.

FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

Número de mujeres y hombres en programas de formación.

Horas de formación impartidas por tipo de formación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.

Número de acciones correctoras implementadas.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Número de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de acoso moral o mobbing recibidos.

Resultados de los procesos de investigación.

IMAGEN DE EMPRESA Y COMUNICACIÓN

Seguimiento del conocimiento y percepción de la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través del Comité Intercentros.

Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad y su participación. Grado de respeto y sensibilización medido a través de la percepción de la plantilla.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Número de personas con reducción de jornada por guarda legal.

Número de personas con excedencia por razones familiares.

Grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad, reducciones por guarda legal.

Número de horas de formación de personas con reducción de jornada por guarda legal y por tipo de formación.

Solicitudes de cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación.

6.- CREACIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Objetivo.

El 10 de marzo de 2009, con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se crea la Comisión Permanente de Seguimiento del Plan de Igualdad de Lafarge Cementos, S.A.U.

Funciones.

Hacer un seguimiento de los avances del Plan de Igualdad mediante revisión periódica del desarrollo de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

Proponer ajustes posibles o mejoras al Plan de Igualdad en función de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

Conseguir un documento dinámico sujeto a actualizaciones.

Participar en el desarrollo de las acciones y colaborar en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

Constitución.

Está constituida por:

Nombrados por la Dirección de la Empresa:

2 miembros.

Nombrados por los representantes de los trabajadores:

5 miembros.

- Secretario Comité Intercentros

- Representantes Comité Intercentros:

Montcada (1).

Villaluenga (1).

Sagunto (1).

Madrid (1).

Las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento actuarán como interlocutores en su Centro en las cuestiones relacionadas con el Plan de Igualdad.

Los miembros de la Comisión pertenecientes al Comité de Intercentros realizarán distintas sugerencias de acciones que pueden contribuir a enriquecer el plan de acción previsto. Se estima que esas sugerencias se deben elevar a los comités y órganos de la empresa adecuados para su consideración y, en su caso, aprobación.

Acerca de la planificación, se acuerda mantener informados a los miembros de la comisión de seguimiento vía correo electrónico de los avances que se vayan produciendo hasta que tenga lugar la siguiente reunión.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral.

Representantes Empresa Representantes Comité Intercentros

ANEXO

CONVOCATORIAS DE EMPLEO

Para una redacción no sexista en las convocatorias de empleo, ya sea para nuevas incorporaciones o para promociones internas, es necesario seguir las siguientes pautas:

Solicitar información haciendo referencia al título y no a la persona - Ejemplo: Se solicita una persona Licenciada en Derecho o en Ingeniería de Caminos, o directamente se solicitan las siguientes formaciones: Ingenierías de Caminos, Obras o Licenciaturas en Derecho, Psicología...

No se solicita un Licenciado, se solicita personal con la siguiente formación: licenciatura en ..., ingeniería en ...

No solicitar requisitos asignados tradicionalmente a los hombres: dotes de mando, disponibilidad horaria...

En la oferta, explicar más las condiciones no solo económicas, sino beneficios sociales e incluso el Plan de Igualdad.

MODELO DE OFERTA DE EMPLEO

RESPONSABLE DE ÁREA

Fecha de la oferta.....

Nombre de la empresa.....

Ubicación:

Población: Gerona.

Provincia: Gerona.

País: España.

Descripción:

Puesto vacante: Responsable de Área Gerona.

Categoría: Comercial y Ventas.

Subcategoría: Comercial.

Departamento: DIVISIÓN HORMIGÓN.

Nivel: Empleado/a.

Número vacantes: Una.

Descripción de la oferta: Empresa multinacional líder del sector precisa para su división del hormigón una persona responsable de área para Gerona.

En dependencia de la persona responsable de zona, se encargará de realizar la gestión comercial de un centro de producción, también se encargará del control de los procesos de ese centro en materia de calidad, servicios y personal adscrito al mismo.

Salario fijo, importantes ventajas sociales.

Requisitos:

Estudios mínimos: Ingeniería Técnica.

Experiencia mínima: No requerida.

Requisitos mínimos: Buscamos una persona Titulada Superior/Media en Obras Públicas, construcción, Minas, Químicas...

Carnet de conducir y vehículo propio.

Requisitos deseados: Se valorará conocimientos de inglés.

Contrato:

Tipo de contrato: De duración determinada contrato:

Duración: Seis meses + indefinido.

Jornada laboral: Completa.

ANEXO II

LENGUAJE NO SEXISTA

Nuestra lengua no es sexista, lo es el uso que se hace de ella. Si tenemos en cuenta que la principal herramienta de comunicación de las personas es el lenguaje, es de gran importancia aprender a expresarse usando un lenguaje no sexista, adaptándose a los tiempos actuales en los que la mujer se está incorporando a todas las parcelas de la vida.

Según el diccionario de la RAE, «sexismo» significa: discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro.

La relación entre lenguaje y sexo puede concebirse en dos sentidos¹:

En lo que respecta al empleo de la lengua condicionado por la identidad sexual de quien habla (por ejemplo el usar tacos ha estado mal visto en boca de mujeres y no de hombres).

En lo que se refiere al tratamiento discriminatorio de las mujeres en el discurso, o en lo que es lo mismo, en determinadas construcciones o mensajes, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

Por tanto se comete sexismo lingüístico debido a la forma y no al fondo, es decir, debido a las palabras o estructuras elegidas.

A continuación se plantean unas pautas gramaticales para intentar corregir el lenguaje sexista.

1. Evitar el relativo que precedido de artículo masculino el/ los, utilizando quien o persona. Ej. El que acepte la propuesta... (NO)/ Quien acepte la propuesta... (SI)/ La persona que acepte la propuesta... (SI)

2. Sustituir los indefinidos uno/s, todo/s y alguno/s por persona o el procedimiento igualitario conveniente.

Ej. Unos o Algunos optaron por no acudir a la convocatoria... (NO)/ Unas personas optaron por no acudir a la convocatoria... (SI)

Ej. Todos deberán presentar la tarjeta de identificación... (NO)/ Todos y todas deberán presentar la tarjeta de identificación... (SI)/ Se tendrá que presentar la tarjeta de identificación... (SI)/ Es necesario presentar la tarjeta de identificación... (SI)

3. Profesiones y oficios:

Feminización de términos -o masculino/a femenino:

Arquitecto/ Arquitecta Técnico/ Técnica.

Agrónomo/Agrónoma.

Terminación en -or, femenino en ora: Director/ Directora

Interventor/ Interventora.

Traductor/ Traductora.

Terminación en -ero femenino en -era:

Ingeniero/ Ingeniera.

Banquero/ Banquera-

¹ Manual de lenguaje administrativo no sexista. Asociación de Estudios Históricos sobre la mujer (Universidad de Málaga) y Área de Mujer del Ayuntamiento de Málaga. Antonia M. Medina Guerra. Marta Ayala Castro, Susana Guerrero Salazar. 2002

Fontanero/ Fontanera.

Terminación en -airo femenino en -aira:

Bibliotecario/ Bibliotecaria.

Funcionario/ Funcionaria.

Empresario/ Empresaria.

Terminación en -ente femenino en -enta:

Presidente/ Presidenta.

Regente/ Regenta.

Dependiente/ Dependienta.

Invariable utilizando artículo el/la, acabados en -ante, -ista, -ta, -tra:

El-la delineante, el-la cantante.

El-la periodista, el-la dentista.

El-la terapeuta, el-la psiquiatra.

Acabados en -I, algunos se ha creado un femenino añadiendo -a y otros se sigue manteniendo una forma de masculino y femenino sin razón que lo justifique. Se mantiene igual- albañil, coronel, cónsul, fiscal, industrial.

Se hace femenino- concejal-concejala, edil-edila, oficial-oficiala, bedel-bedela.

Acabados en -e cada palabra ha adoptado una solución Conserje-conserje, jefe-jefa, alcalde-alcaldesa.

4. Genéricos- uso de sustantivos genéricos que designan a personas de ambos sexos: criatura, persona, personaje, víctima, ser.

5. Colectivos- Siempre que sea posible se deben utilizar sustantivos colectivos para evitar la ambigüedad del masculino genérico: alumnado (SI)/los alumnos (NO), ciudadanía (SI)/los ciudadanos (NO), descendencia (SI)/los descendientes (NO), funcionariado (SI)/los funcionarios (NO), profesorado (SI)/los profesores (NO).

6. Desdoblamientos- Se opta por esta opción cuando no se encuentra otro recurso, ya que lentifica la expresión: las mujeres y los hombres, los niños y las niñas, las hijas y los hijos...

7. Barras- En impresos, formularios, tablas, se utilizan las barras por la falta de espacio. La arroba no es un signo lingüístico, por lo que aunque se ha puesto de moda, no es lo más adecuado.

Ej. Datos del trabajador/a. No de hijas/os. Desempleados/as

8. Omitir determinante ante sustantivos de forma única.

Ej. Los periodistas y los estudiantes asistirán al acto de clausura (NO) Periodistas y estudiantes asistirán al acto de clausura (SI)

9. Emplear determinantes sin marca de género. Cada o Cualquier en lugar de todos, quien/quienes en lugar de el/los que

Ej. Todos los representantes de los distintos departamentos (NO).

Cada representante de los distintos departamentos (SI).

Ej. Los que se inscriban en el curso recibirán el título correspondiente.

Quienes se inscriban en el curso recibirán el título correspondiente.

ANEXO 3

BAREMACIÓN CONVOCATORIA EMPLEO

Con el fin de poder realizar los procesos de selección de la manera más objetiva posible y cumpliendo el Plan de Igualdad de la Empresa, se propone un modelo de baremación que se acuerde a priori y se adapte a cada proceso selectivo en función de los méritos requeridos.

De modo general se valorará por un lado el currículum de la persona y por otro el proceso selectivo, que generalmente es una entrevista.

Fases del proceso:

1. Currículum- La baremación del currículum debe obtener un mínimo de 5 puntos, para pasar a la siguiente fase. La puntuación máxima del currículum será de 10 puntos.

2. Entrevista- La puntuación máxima de la entrevista será de 2 puntos.

El proceso tendrá como máximo un total de 12 puntos.

A continuación se presenta un ejemplo de proceso selectivo.

Plaza ofertada- Responsable de Área.

Requisitos mínimos de las personas aspirantes.

Diplomatura.

BAREMO:

Requisitos imprescindibles para superar la fase de baremación de currículum:

Titulación media o superior.

Obtener una puntuación mínima total en currículum de cinco (5) puntos.

Titulación académica (máximo 2,5 puntos).

Titulaciones preferentes:

Ingeniería de Obras Públicas.

Puntuación: 2,5 puntos.

Ingeniería de Minas.

Puntuación: 2,5 puntos.

Ingeniería de Químicas.

Puntuación: 2,5 puntos.

Diplomaturas o Ingenierías Técnicas.

Puntuación: 2 puntos.

Formación complementaria (máximo 2 puntos).

Masters, cursos... etc., en materias relacionadas con: Las propias del puesto.

Puntuación: 0,1 puntos por cada 30 horas formativas.

Experiencia profesional: (Máximo 5 puntos).

La experiencia profesional deberá acreditarse a través de certificación oficial de vida laboral actualizada.

Por cada periodo de seis meses realizando tareas directamente relacionadas con el puesto ofertado. Puntuación: 0,2 puntos por cada mes.

Por cada periodo de seis meses realizando tareas indirectamente relacionadas con el puesto ofertado.

Puntuación: 0,05 puntos por cada mes (máximo 2 puntos).

Otros méritos: (máximo 0,5 puntos).

Título de Inglés certificado.

Puntuación: 0,25 puntos.

Título de otro idioma además de Inglés.

Puntuación: 0,15 puntos.

Conocimientos de Informática.

Puntuación: 0,25 puntos.

Entrevista: (máximo 2 puntos).

A la fase de entrevista pasarán las personas que hayan obtenido un total de mínimo 5 puntos en la baremación del curriculum.

ANEXO 4

CENTROS DE TRABAJO

Centros de Trabajo:

FÁBRICA DE MONTCADA

FÁBRICA DE VILLALUENGA

FÁBRICA DE SAGUNTO

LTC

OFICINAS CENTRALES

ANEXO 5

BUENAS PRÁCTICAS DE LA EMPRESA

Buenas Prácticas en la empresa:

El Diagnóstico llevado a cabo en Lafarge Cementos, S.A.U. también ha señalado prácticas en la empresa que se pueden incluir como BUENAS PRÁCTICAS que fomentan la igualdad de mujeres y hombres.

Estas Buenas Prácticas se van a incluir en el Plan de Igualdad, ya que se van a seguir utilizando.

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Contratación indefinida para todo el personal que vaya a ocupar puestos estables de la organización.

FORMACIÓN CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

Folleto de responsabilidad Social 2012. Como se señalaba en el diagnóstico, en este folleto el grupo presenta el siguiente texto: «La cantidad de cargos directivos ocupados por mujeres en el Grupo Lafarge es demasiado baja. Sin duda, nuestro reto en esta materia es alcanzar un 15 por 100 de ocupación femenina en puestos directivos para 2008». Esto significa que el Grupo apuesta por acciones positivas en este sentido.

Utilizar un sistema de clasificación profesional claro, en el que se especifiquen los requisitos y funciones de cada puesto, junto a la categoría profesional dentro del organigrama de la empresa.

Informar de las vacantes existentes, explicando la cualificación requerida para el puesto con independencia de su sexo y situación familiar.

Realizar la formación en horario laboral.

Plan de desarrollo individual para aquellas personas no sujetas a Convenio Colectivo mediante diferentes entrevistas a lo largo de un año para ver cómo se va desarrollando la carrera, adaptando la misma a las necesidades de la persona en tiempo y forma.

Buenas Prácticas en la empresa:

Flexibilización de horarios en los centros en los que se puede, por ejemplo, en oficinas: flexibilidad en la entrada y salida, jornada continua.

Ayudas a personas dependientes.

Ayudas para guardería.

ANEXO 6

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

Protocolo de Actuación en caso de ACOSO

Vías para comunicar un caso de discriminación o acoso:

Departamento de RRhh.

Comité de empresa.

Teléfono Ético del Grupo (Gratuito y Confidencial): 00 800 11 44 55 99.