

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.

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 ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LAFARGE CEMENTOS, S.A.U., número de convenio colectivo: 45100021012014 suscrito de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por cinco representantes de la parte social como comité de empresa, presentado inicialmente ante este Organismo el día 27 de octubre de 2015, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y Decreto 99/2013, del 28 de noviembre ("D.O.C.M." del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Empresas, Economía y Empleo), esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo acuerda:

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

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

Toledo 12 de noviembre de 2015.-El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

**ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO 2015 – 2017
DE LAFARGE CEMENTOS, S.A.U. FÁBRICA DE VILLALUENGA**

En Toledo, siendo las 13:05 horas del día 19 de Junio de 2015, reunida la Mesa Negociadora del convenio colectivo de la FÁBRICA DE VILLALUENGA DE LA SAGRA, (Toledo) de la Empresa Lafarge Cementos, S.A.U., de una parte:

La empresa LAFARGE CEMENTOS, S.A.U., representada por:

- Doña María Auxiliadora Suárez Barranco.
- Don Miguel Ángel León Pinardo.

Y de otra el Comité de Empresa, compuesto por:

- Don Juan Raúl García Nuñez.
- Doña Irene Sánchez Rivas.
- Don Francisco Javier Galván Gómez.
- Don Isidoro García Alpuente.
- Don Juan Antonio Salas Lavado.

Leído todo el articulado del convenio ambas partes aceptan su contenido comprometiéndose a su cumplimiento y dan por aprobado el mismo, finalizando con ello la negociación del convenio colectivo para el centro de trabajo de la Fábrica de Villaluenga de la Sagra (Toledo), la Cantera ubicada en los



términos de Yepes y Ciruelos (Toledo) y el LCC sito, igualmente, en Villaluenga de la Sagra, provincia de Toledo, de la empresa LAFARGE CEMENTOS, S.A.U.

2015-2017 – Firmas ilegibles.

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. En el Convenio 2010 – 2012 se recogían 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 recuperará lo contenido en el vencido Convenio 2010 – 2012 adecuando los valores de los importes contenidos en éste al del ABG que esté en vigor.

CAPÍTULO 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 (Toledo), la Cantera ubicada en los términos de Yepes y Ciruelos y el LCC 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 01.01.15 al 31.12.17

Todos los conceptos retributivos incluidos en este Convenio, tendrán carácter retroactivo desde el primer día de cada año laboral, es decir, 01.01.15, 01.01.16. y 01.01.17, dada la duración por tres años del presente Convenio.

Artículo 3.- PRÓRROGA Y DENUNCIA.

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

Artículo 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

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

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

Como consecuencia de este acuerdo, el personal afectado por el presente Convenio, percibirá las cantidades que figuran en el Convenio, sin que éstas sufran más modificaciones que las que se puedan derivar de la aplicación del artículo 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 2015, 2016 y 2017 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 2015, 2016 y 2017, 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 2015:

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

a) Jornada Diurna y Diurna combinada con turnos:

a. 1. Periodo 7.1.15 al 31.05.15.

Periodo 1.10.15 al 24.12.15.

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 01.06.15 al 30.09.15.
Periodo 02.01.15 al 05.01.15.
Periodo 28.12.15 al 31.12.15.
Lunes a Viernes.
De 7:00 a 15:00 horas.
La jornada intensiva para los años 2016 y 2017 será del 1 de junio al 30 de septiembre y el horario será de 07:00 a 15:00 horas.
- a.3 Navidades 2015, 2016 y 2017.
Lunes a Viernes.
De 7:00 a 15:00 horas.
- a.4 Semana Santa años 2015, 2016 y 2017.
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 25 días laborales para todo el personal afectado por este Convenio, manteniéndose los criterios existentes en cuanto a no poder coincidir las vacaciones de dos personas del mismo puesto de trabajo, quedando a elección del trabajador el día de comienzo de sus vacaciones. Se considerarán días no laborales: Sábados, domingos y festivos.

Entendiendo que las fechas de disfrute de las vacaciones, estarán comprendidas, entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

CAPÍTULO III-1.-FIJAS

Artículo 8.- AUMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

8.1 Aumento salarial. Para el año 2015 prórroga de lo acordado para el convenio 2013 – 2014, es decir, incremento salarial según EBITDA de 2015, 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/euros
1,2 % si EBITDA > 22 M/euros
2,0 % si EBITDA > 25 M/euros
2,5 % si EBITDA > 30 M/euros
3,0 % si EBITDA > 40 M/euros
IPC real si EBITDA > 45 M/euros e IPC > 3,0%
hasta un IPC máximo de 5,0%

Revisión salarial para el año 2015 IPC real si EBITDA > 45ME e IPC > 3,0% hasta un máximo de 5,0%. Los valores entre tramos de la tabla se calcularán proporcionalmente. Se pagará en enero de 2016. En 2016 y 2017 incremento salarial según EBITDA de cada año, según la siguiente tabla:

0,0 % si EBITDA < 20 M euros
1,2 % si EBITDA > 22 M euros e IPC > 0,5%
IPC real + 0,2% si IPC < 0,5%
2,0 % si EBITDA > 25 M euros e IPC > 1,0%
IPC real + 0,5% si IPC < 1,0%
2,5 % si EBITDA > 30 M euros e IPC > 1,5%
IPC real + 1,0% si IPC < 1,5%
3,0 % si EBITDA > 40 M euros e IPC > 2,0%
IPC real + 1,0% si IPC < 2,0%
3,5 % si EBITDA > 45 M euros e IPC < 2,5%
IPC real + 1,0% si IPC > 2,5%



Los valores entre tramos de la tabla, para incremento y EBITDA se calcularán proporcionalmente. Todos los valores de EBITDA estarán valorados al perímetro de la sociedad Lafarge Cementos, S.A.0 a fecha 1 de enero de 2015.

8.2 REVISIÓN SALARIAL: Se aplicarán las revisiones salariales según tablas del punto 8.1

8.3 Se establece que la prima de participación en resultados vigente hasta ahora, en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año anterior, experimente cada año y en el futuro el mismo aumento porcentual que el acordado para el salario, de conformidad con la siguiente tabla:

Tons/año Ventidas año 2014		
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

Esta prima se pagará a todo el personal de plantilla perteneciente a la nómina 1, en el mes de abril de 2015 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. Asimismo, este concepto se retribuirá en las 16 pagas.

La fórmula de cálculo de este concepto sería:

Antigüedad anual = 34,37 euros X % de antigüedad X 425 días.

Años de antigüedad	% de antigüedad
0 a 2	0
2 a 4	5
4 a 9	0
9 a 14	17
14 a 19	24
19 a 24	31
24 a 29	38
29 a 34	45
34 en adelante	50

Artículo 10.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS CONSOLIDADA.

La retribución de beneficios pasará a denominarse gratificación extraordinaria de beneficios consolidada. Esta retribución será PENSIONABLE. Continuará 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 16 de abril de 2015, a partir de esta fecha se suprimirá para las nuevas incorporaciones en Lafarge Cementos S.A. U., conforme a la tabla siguiente:

Años de antigüedad	Importe total (euros año)
0 a 2	758,57
2a 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

Se abonará en el mes de diciembre. Para años sucesivos, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en los puntos 8.1 y 8.2 del capítulo HL

Artículo 11.- PAGAS EXTRAS.

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



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 2015, 2016 y 2017, 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 siguiente considerando montantes anuales: (Sueldo Base + Complemento Personal + Antigüedad)/2048 horas X 1,75

2048 = 1736 horas trabajadas + 112 horas fiestas abonables + 200 horas vacaciones

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 6 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 a 6 horas percibirá un plus mensual de 124,93 Euros para el año 2015, 2016 y 2017 y se actualizará en función de lo pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

CAPÍTULO 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. Todo ello según norma relacionada en el libro de anexos como capítulo número 4.

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 % y si por cualquier circunstancia se sobrepasara, deberá ser objeto de estudio por los representantes del personal y la Dirección de la Fábrica y, en caso de no encontrarse solución al problema, la Dirección podría establecer un cómputo menor, aplicando el baremo siguiente:

2,5	% 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 % 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 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 (2015 – 2017), 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.

Esta prima se pagará de la siguiente manera: la parte correspondiente a las OP+ e índice de accidentabilidad se pagará trimestralmente a mes vencido y el resto 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 empleado, en el mes de enero del año siguiente.

Se anexa como capítulo número 3 del libro de anexos.

Para el año 2015 se acumularán los dos primeros trimestres para el cálculo de la prima, debido a la fecha de firma del presente acuerdo.

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 2015 se cobrará una prima de 850,00 e en concepto de prima de medio ambiente y sostenibilidad, que se abonará en el mes de julio. Para los años 2016 y 2017 esta cantidad se actualizará con el incremento pactado en los puntos 8.1 y 8.2 del capítulo 8.

En cuanto a la utilización de residuos, se comunicará al comité del centro 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.

CAPITULO V.- ACCIÓN SOCIAL

Artículo 21.- JUBILACIÓN EN 2015.

En los casos en que la jubilación a los 60 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la oficial más complemento Lafarge Cementos, estará comprendida, para el año 2015, entre el 90 % para sueldos de jubilación hasta 33.990,90 € y el 80 % para sueldos de 78.426.84



6 ó más, conforme se indica en la tabla adjunta. Para los años 2016 y 2017, estos valores se actualizarán según los puntos 8.1 y 8.2 del Capítulo III

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 %.

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 %.

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (oficial más complemento Lafarge Cementos) sea superior al 80 % 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 % 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 consolidada, incluyendo, además, la parte de estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias, así como la gratificación extraordinaria de Navidad y la gratificación extraordinaria de beneficios consolidada.

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

No obstante, cuando en el ABJ se matiza la edad de jubilación, entendemos que la edad de jubilación será la que refleje la legislación vigente en cada momento, según acta de Comité Intercentros de 3 de octubre de 2013.

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

TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACIÓN SEGÚN SUELDO

SUELDO 2015	JUBILACIÓN
33.990,90 euros	90.00 %
35.078,20 euros	89.80 %
36.210,03 euros	89.60 %
37.324,05 euros	89.40 %
38.429,15 euros	89.20 %
39.543,18 euros	89.00 %
40.639,37 euros	88.80 %
41.771,22 euros	88.60 %
42.894,14 euros	88.40 %
43.981,41 euros	88.20 %
45.104,36 euros	88.00 %
46.262,03 euros	87.80 %
47.323,46 euros	87.60 %
48.437,48 euros	87.40 %
49.542,59 euros	87.20 %
50.656,62 euros	87.00 %
51.761,72 euros	86.80 %
52.893,58 euros	86.60 %
53.989,76 euros	86.40 %
55.112,69 euros	86.20 %
56.208,88 euros	86.00 %
57.331,82 euros	85.80 %
58.436,92 euros	85.60 %
59.550,92 euros	85.40 %
60.647,12 euros	85.20 %
61.761,15 euros	85.00 %
62.866,24 euros	84.80 %
63.971,35 euros	84.60 %
65.085,36 euros	84.40 %
66.217,22 euros	84.20 %
67.304,50 euros	84.00 %
70.085,08 euros	83.00 %
72.874,58 euros	82.00 %
75.735,39 euros	81.00 %
78.426,84 euros	80.00 %



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

Las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 1 de abril de 2.007, recogido como capítulo número 2 del libro de anexos.

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 25 años que convivan con él.

Se abonará el 50 % 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. La póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y sus hijos solteros menores de veinticinco años de edad que convivan con él. Para el año 2015, la Empresa abonará el 80% del importe de la prima, siendo el 20% restante a cargo del empleado, para el año 2016 la Empresa abonará el 90% del importe de la prima, siendo el 10% restante a cargo del empleado y para el año 2017, la empresa abonará el 100% del importe de la prima.

Excepcionalmente, si algún empleado pertenece a otra sociedad médica, la Empresa le pagará, previa presentación del recibo correspondiente, el % equivalente de la prima pagada, con el límite del % 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

Del importe de las primas del Seguro, Lafarge Cementos abonará el 100%.

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

Se entregarán anualmente copias de los certificados individuales de los seguros.

Artículo 25.- APORTACIONES PLAN DE PENSIONES.

Será, para el personal que le resulte de aplicación el A.B.J., en 2015 de 920,79 euros. Para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.275,42 euros. Estas cantidades se revisarán a año vencido con el incremento pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

De manera eventual, para el año 2015, según acuerdo firmado de fecha 3 de octubre de 2013, entre Comité Intercentros y la Dirección de Recursos Humanos, en lo relativo a la suspensión temporal de las aportaciones del promotor al fondo de pensiones, la aportación correspondiente al año 2015 se reducirá al 50%.

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

Artículo 26.- PERSONAL PASIVO.

El personal jubilado, hasta tanto se resuelva su pensión oficial, podrá percibir anticipos mensuales de hasta el 80 % 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. La documentación relacionada se encuentra en el capítulo número 2 del libro de anexos.

**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 (Ver libro de Anexos).

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, etc.).
- 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 31. – 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, promoción o función, se aplicará el siguiente criterio:

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

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

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

Para los años 2015, 2016 y 2017, estos valores se actualizarán según los puntos 8.1 y 8.2 del capítulo III

31.1 Salarios mínimos de contratación 2015 por grupos profesionales: Salario Mínimo: Salario Base + Complemento personal

Grupo Profesional II:	23.491,45 euros
Grupo Profesional III:	23.491,45 euros
Grupo Profesional IV:	19.627,00 euros
Grupo Profesional V:	18.600,00 euros



GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MINIMOS					
		Salario Mínimo Contratación	Salario Mínimo 2 años	Salario Mínimo 4 años	Salario Mínimo 6 años	Salario Mínimo 8 años	Salario Mínimo 10 años
V	Auxiliar de Producción 2º	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
V	Auxiliar Técnico Mecánico 2º	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
V	Auxiliar Técnico Eléctrico 2º	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
V	Analista 2º	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
V	Auxiliar de Almacén 2º	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €
IV	Auxiliar Administrativo	19.627,00 €	20.801,60 €	21.976,20 €	23.150,80 €	24.325,40 €	25.500,00 €
IV	Auxiliar de Producción 1º	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
IV	Auxiliar Técnico Mecánico 1º	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
IV	Auxiliar Técnico Eléctrico 1º	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
IV	Analista 1º	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
IV	Auxiliar de Almacén 1º	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €
IV	Técnico Eléctrico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €
III	Oficial Administrativo 2º	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €
III	Jefe/Encargado Almacén	23.491,45 €	25.576,02 €	27.660,59 €	29.745,16 €	31.829,73 €	33.914,29 €
III	Ayudante Operador de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €
III	Técnico de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €
III	Oficial Administrativo 1º	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €
III	Encargado de Engrase	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €
III	Control Créditos y clientes	25.804,12 €	27.551,25 €	29.298,39 €	31.045,52 €	32.792,65 €	34.539,79 €
III	Técnico Seguridad	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €
III	Analista físico-químico	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €
III	Técnico Área	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Jefe Equipo Instrumentista	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Jefe Equipo Mecánico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Jefe Equipo Eléctrico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Técnico de Servicios Auxiliares	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Técnico Laboratorio	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Encargado de Expedición	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Secretaría	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €
III	Operador de Sala 2º	23.491,45 €	26.201,53 €	28.911,60 €	31.621,67 €	34.331,75 €	37.041,82 €
III	Jefe de Servicio Administrativo	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €
III	Delineante Proyectista	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €
III	Vendedores	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €
III	Operador de Sala	23.491,45 €	26.827,03 €	30.162,61 €	33.498,18 €	36.833,76 €	40.169,34 €
II	Técnico de Medio-Ambiente	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
II	Encargado Canileras	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
II	Encargado Brigada	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
II	Encargado Laboratorio	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €
II	Jefe de Logística y Distribución	25.804,12 €	28.983,95 €	32.163,79 €	35.343,62 €	38.523,45 €	41.703,29 €
II	Preparador Mecánico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €
II	Preparador Eléctrico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €
II	Visitador Mecánico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €
II	Visitador Eléctrico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €
II	Técnico de Nuevas Instalaciones	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €
II	Encargado Turno	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
II	Jefe de Área	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
II	Técnico / Ingeniero de Sistemas	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
II	Jefe Reparaciones Mecánico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
II	Jefe Reparaciones Eléctrico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €
II	Técnico de Proceso	25.804,12 €	29.909,31 €	34.014,50 €	38.119,69 €	42.224,88 €	46.330,08 €

- Sra. Sánchez Rivas.

- Sr. García Alpuente.

- Sr. Galván Gómez.

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

NORMAS SOBRE RETRIBUCIONES ANEXAS AL CONVENIO 2015-2017

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 abonará 0,3048 euros/km. 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 E/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 los años 2015, 2016 y 2017 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 2015 de 207,15 e por días de guardia. Este importe se incrementará para los años 2016 y 2017 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.

2.- COMPLEMENTO DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Los productores que presten servicio en el turno de 22 a 6 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 los años 2015, 2016 y 2017 el incremento será el pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

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

Para 2015, la cantidad será de 595,65 E para todo el personal como plus extra de Navidad. Pensionable. Para los años 2016 y 2017 el incremento será el pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

4. - PRÉSTAMOS:

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

NORMAS PARA PRÉSTAMOS:

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

2.- La cantidad con que estará dotado el fondo será 88.433,86 e

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

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.- Para el caso de adquisición o reforma de vivienda un máximo de 12.000 € a pagar en 4 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 e en 2015, previa la presentación de la justificación del gasto incurrido, si el niño o niña no asiste a la guardería y se contrata a alguien para su cuidado en casa, se concederá la ayuda siempre y cuando dicha persona este dada de alta en la seguridad social para tal fin. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad, y cesará prorrateada en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, y pase a cobrar la cantidad señalada en el segundo tramo de edad. En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

Desde el nacimiento hasta la edad de 18 años, se establece una ayuda económica adicional para la compra de libros y material escolar, comedores escolares, uniformes escolares, periodos de vacaciones escolares y actividades extraescolares, para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido donde conste el nombre de la persona a la que se destine la ayuda y se subvencionará como máximo la cantidad de 500 e en 2015 por hijo. En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

Desde la edad de 19 años y hasta los veintiseis años de edad cumplidos se establece una ayuda económica adicional para la compra de material de libros y material específico electrónico y el coste del bono mensual del transporte público, necesario para los estudios a realizar. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido donde conste el nombre de la persona a la que se destine la ayuda y se subvencionará como máximo la cantidad de 500 euros en 2015 por hijo. En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

Para los empleados que cursen estudios oficiales, se establece una ayuda económica adicional para la compra de material de libros y material específico electrónico necesario para los estudios a realizar. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido donde conste el nombre del empleado que se destine la ayuda y se subvencionará como máximo la cantidad de 500 euros en 2015 por empleado. En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 8 del presente Convenio.



Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén cursando estudios oficiales, se establece una ayuda de estudios de 737,14 e/año (previa justificación de estudios) para el año 2015, En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 8 del presente Convenio.

Para mayores de 21 años y hasta 26, que estén cursando estudios oficiales no universitarios la Empresa subvencionará 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 (previa justificación de estudios). No se pagarán cursos repetidos.

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

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 26 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 26 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, y la cuantía de la citada subvención nunca podrá ser superior a la matrícula oficial de un año universitario en una Universidad Pública.

g) Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula. 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.

i) Las matrículas que estén becas (familia numerosa, buen expediente académico, etc), se les pagará el importe correspondiente al coste de la matrícula oficial de un año universitario en una Universidad Pública.

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

Para despejar dudas que pudieran crearse a la hora de aplicar esta ayuda, se transcriben textualmente algunos artículos del Real Decreto 1393/2007 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 Master que se describen más abajo.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, 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 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, 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% de matrícula (se elevará a bruto con el individualizado de cada productor).

En estos casos, se estipularán las carreras que puedan ser de aplicación y estén relacionadas con la actividad de la Empresa y su cuantía nunca podrá ser superior a la matrícula oficial de un año universitario en una Universidad Pública. En caso de existir discrepancia en la concesión de la ayuda se elevará a la comisión de seguimiento del presente Convenio.

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

b) Estudios medios y superiores.

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

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

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

50 % de gastos de enseñanza (monos, batas, útiles para clases prácticas).

50 % Gastos de libros de texto.

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

Ayuda Especial, 82,44 euros x 12 = 989,26.

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



c.2 100 % Gastos de transporte al Centro más próximo donde se puedan realizar los estudios propuestos.

Todos estos gastos deberán estar perfectamente recogidos y detallados en facturas expedidas de acuerdo con la normativa legal vigente y acompañados en su caso por la justificación acreditativa de la necesidad oficial de tal gasto, salvo en el caso de la matrícula, en el que bastará el justificante oficial de haber realizado el pago.

El productor beneficiario de esta acción social deberá, cada año o curso lectivo, demostrar el aprovechamiento de la misma, mediante certificado de estudios o justificación similar que así lo acredite. En caso de no aprovechamiento podría perder este beneficio, estudiándose cada caso en particular.

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 €, que se pagarán con la nómina mes de Febrero. Esta cantidad se actualizará con el incremento pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

6.2.- PRIMERA COMUNIÓN Y NACIMIENTO HIJOS PRODUCTORES.

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

525,77 € por nacimiento de hijo de productor.

Estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

6.3. - NUPCIALIDAD DE PRODUCTORES.

177,84 € Se incluye la unión de parejas legalmente constituidas. Esta cantidad se actualizará con el incremento pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

6.4.- COMIDA DE HERMANDAD.

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

6.5.- PRECIOS DE PRODUCTOS LAFARGE PARA PRODUCTORES.

Se estipula el 50 % menos del precio tarifado, para uso propio y controlando su aplicación y hasta un máximo de 100 Toneladas al año.

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

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

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 % como compensación fiscal.

En 2015, el valor de la acción será de 137,27 €, según la siguiente tabla.

Antigüedad - N.º Ace	Importe total (euros año)
10 años – 4 acc	549,08 euros
15 años – 6 acc	823,62 euros
20 años – 8 acc	1.098,16 euros
25 años – 10 acc	1.372,70 euros
30 años – 12 acc	1.647,24 euros
35 años – 14 acc	1.921,79 euros
40 años – 20 acc	2.745,41 euros
45 años – 20 acc	2.745,41 euros
50 años – 20 acc	2.745,41 euros

Para los años 2016 y 2017, estos valores se actualizarán con el incremento pactado en el Artículo 8 del presente Convenio.

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 6 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 3/2007, 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 organica 3/2007, se adjunta como en el libro de Anexos en el Capítulo 6, el Plan de Igualdad Lafarge Cementos, S.A.U.

9. LIBRO DE ANEXOS AL CONVENIO 2015 - 2017.

Se adjunta al presente Convenio Colectivo el libro de anexos según acuerdo entre la Dirección de Recursos Humanos de Lafarge Cementos, S.A.0 y el Comité Intercentros de Lafarge Cementos, SA.0 En éste se incluyen los siguientes capítulos:

1. Acuerdo base de Jubilación (ABJ) y todo lo relativo al Fondo de Pensiones (FP).
2. Normativa Ayuda Disminuidos Físicos, Psíquicos y Sensoriales.
3. Prima de Seguridad.
4. Política de Traslados.
5. Varios.
6. Plan de Igualdad.

N.º I.- 8734