

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal” (oficinas centrales) (código número 28100211012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal” (Oficinas Centrales), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de junio de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de septiembre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO OFICINA CENTRAL 2015-2017

## Capítulo 1

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal en plantilla, que presta sus servicios en la Oficina Central sita en la calle Orense, número 70, de Madrid de la empresa “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”. Quedan excluidos del mismo el resto de centros de trabajo que pueda poseer la compañía.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El convenio obliga a la empresa y a sus trabajadores a que se rijan por el Acuerdo Estatal sobre cobertura de vacíos para el Sector Cementos, y demás disposiciones de carácter general en todos aquellos aspectos no especificados en este convenio.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio es aplicable a la totalidad del personal ocupado en las Oficinas Centrales de la empresa afectando a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.

Las mejoras salariales del presente Acuerdo no serán de aplicación para el personal directivo (nómina 0), salvo que sea solicitado de forma expresa por el interesado.

El personal no incluido en las categorías del presente convenio se regirá por las condiciones pactadas entre la empresa y el trabajador, en lo que respecta a sus percepciones salariales fijas y para el resto de conceptos por el presente convenio, garantizándosele, como mínimo, las mejoras salariales y extrasalariales que en el presente convenio se disponen.

Art. 4. *Vigencia y duración.*—El presente convenio tendrá una duración de tres años, es decir entrará en vigor el 1 de enero de 2015, y finalizará el 31 de diciembre de 2017. 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 2015, 1 de enero de 2016 y 1 de enero de 2017, salvo aquellos en los que expresamente se fije otra fecha.

No obstante y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Se constituye una Comisión de Seguimiento compuesta por la Comisión Negociadora del presente convenio y las personas nombradas por la empresa; cuya misión será verificar el cumplimiento de los acuerdos reflejados en el mismo. Esta comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, a iniciativa de cualquiera de ellas.

Los componentes de esta comisión están definidos en el artículo 42.

Art. 5. *Prórroga y denuncia.*—Este convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha del vencimiento del mismo.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las cantidades pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Asimismo, absorbe las disposiciones legales o convencionales que se dicten durante su vigencia, que impliquen variaciones en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de este.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, considerando todo ello en su conjunto y cómputo anual.

En el supuesto que la Jurisdicción competente, anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

## Capítulo 2

### *Organización del trabajo*

Art. 8. *Organización del trabajo.*—La organización práctica y técnica será competencia de la Dirección de la empresa.

- Se establece la información previa, y el cumplimiento de la Normativa sobre la participación de los Comités en los planes de evolución de nuestras plantillas: admisiones, despidos, ceses, traslados, etcétera.

Eventuales y exteriores: 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.

- Se establece la realización de movilidades en los puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de estas Oficinas, manteniéndose como mínimo la categoría y el salario. Estos movimientos se entienden dentro de la misma Oficina.
- En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, tendrán preferencia los hijos/hijos de trabajadores de “Lafarge Cementos”, en igualdad de condiciones con otros solicitantes.
- En caso de contrato con el exterior, la Dirección de la Empresa procurará que la Empresa adjudicataria emplee hijas/hijos de trabajadores de “Lafarge Cementos”.

## Capítulo 3

### *Jornada laboral*

Art. 9. *Jornada.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales; y en cómputo anual será de 1.700 horas (teniendo en cuenta una fluctuación de unas horas a favor o en contra por el ajuste del calendario laboral).

Art. 10. *Horarios.*—El horario laboral será como sigue:

#### — JORNADA NORMAL

##### 1. Horario

De Lunes a Jueves	08:00 a 13:30
	14:30 a 17:30
Viernes	08:00 a 14:00

##### 2. Flexibilidad

Se efectuará tal y como se establece:

De Lunes a Jueves:	Entre 08:00 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre 13:30 y 14:30
Entrada por la tarde:	Entre 14:30 y 15:30
Salida por la tarde:	Entre las 17:30 y la correspondiente para efectuar el cómputo diario de 8 ½ horas.
Viernes:	Entre 07:30 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre las 13:30 y la correspondiente para efectuar el cómputo diario de 6 horas.

#### — JORNADA INTENSIVA

##### 1. Horario

De Lunes a Viernes	08:00 a 14:00
--------------------	---------------

##### 2. Flexibilidad

Se efectuará tal y como se establece:

Entrada por la mañana:	Entre 07:30 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre las 13:30 y la correspondiente para efectuar el cómputo diario de 6 horas.

Art. 11. *Vacaciones*.—Las vacaciones para todo el personal consistirán en veinticinco días laborables, contabilizándose de lunes a viernes. Se consideran días no laborables (sábado, domingo y festivos). Se procurará que por lo menos un 50 por 100 de las vacaciones se disfruten en Jornada Intensiva.

Si por motivos laborales “o personales”, el trabajador no ha podido disfrutar de todas sus vacaciones durante el año, tendrá hasta la Semana Santa del año siguiente para poder disfrutar los días de vacaciones que le queden.

Art. 12. *Cálculo del calendario laboral*<sup>1</sup>.—Aquí se aborda como calcular el número de días de Jornada Intensiva y el número de días de libre disposición<sup>2</sup>; para completar el cómputo anual de horas. Tenemos que tener en consideración:

- El número de días de Jornada Intensiva variará de siete semanas y media a ocho semanas y media.
- El número de días de libre disposición se podrán organizar de la siguiente manera:
  - La empresa y los representantes del comité de trabajadores de LC; acordarán a principios de año qué días no se trabajarán. Tendrán prioridad como ha venido siendo habitual: Lunes de Pascua, 24 de diciembre y 31 de diciembre o los puentes que se decidan.
- El descuento por los días de vacaciones se hará sobre la base de las horas en jornada intensiva.

Art. 13. *Permisos retribuidos*.—Se establecen con carácter general los siguientes:

- Cuatro días naturales en los casos de enfermedad grave y/o hospitalización, o fallecimiento (primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad), y si es fuera de la provincia de residencia seis días naturales.
- 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.
- 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.
- Quince días naturales en caso del matrimonio del empleado.
- Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, y si es fuera de la provincia de residencia cuatro días naturales, además de los trece días que concede la Seguridad Social.
- Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 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.
- Después del parto, y durante los nueve meses siguientes, la madre o el padre tienen derecho a una 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, pudiendo acumularse en días este permiso.
- 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Anexo número 1: Calendario Laboral 2015.

<sup>2</sup> Denominación referida a los días no laborables que surgen al ajustar el calendario laboral; al cómputo anual de horas.

<sup>3</sup> Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

## Capítulo 4

## Retribuciones

Art. 14. *Nóminas*.—La nómina de todo el personal se percibirá mensualmente y se pagará el último día laboral de cada mes, sin perjuicio de los anticipos que haya lugar.

Además, se recogerán los devengos del 16 del mes anterior hasta el día 15 del mes en cuestión y las horas extraordinarias del mismo período.

Existe la posibilidad de pedir anticipos salariales, según normativa interna<sup>4</sup>.

Art. 15. *Salario base de convenio*.—Para el año 2015, se fija un salario base mensual de 767,13 euros.

El salario base anual se establece en 12.274,08 euros, como resultado de multiplicar el salario base mensual por el número de pagas.

En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

Art. 16. *Complemento personal*.—El complemento personal se establece individualmente como diferencia entre el salario bruto y el salario base de convenio. Se devengará en 16 pagas.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias*.—Serán cuatro (30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre) y su importe será el salario bruto mensual correspondiente a cada persona.

- 30 de marzo: Devengo de 1 de enero a 31 de marzo.
- 30 de junio: Devengo de 1 de abril a 30 de junio.
- 30 de septiembre: Devengo de 1 de julio a 30 de septiembre.
- 30 de noviembre: Devengo de 1 de octubre a 31 de diciembre.

En caso de incapacidad laboral transitoria, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias íntegras y la Empresa recobrará del organismo correspondiente las partes proporcionales correspondientes a este concepto.

Art. 18. *Aumento salarial y revisión salarial*.

- Para el año 2015 Incremento salarial según EBITDA de 2015, sin compensación de “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”, a ninguna otra empresa del grupo, 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%	

Revisión salarial para el año 2015 IPC real si EBITDA ≥ 45 M euros e IPC > 3,0 por 100, hasta un máximo de 5,0 por 100.

Los valores entre tramos de la tabla se calcularán proporcionalmente. Se pagará en enero de 2016.

- Para los años 2016 y 2017 el Incremento salarial se aplicará según la siguiente tabla:

0,0 %	si EBITDA < 20 M €
1,2 %	si EBITDA ≥ 22 M € e IPC ≥ 0,5%. IPC Real + 0,2 si IPC < 0,5%
2,0 %	si EBITDA ≥ 25 M € e IPC ≥ 1,0%. IPC Real + 0,5 si IPC < 1,0%
2,5 %	si EBITDA ≥ 30 M € e IPC ≥ 1,5%. IPC Real + 1,0 si IPC < 1,5%
3,0 %	si EBITDA ≥ 40 M € e IPC ≥ 2,0%. IPC Real + 1,0 si IPC < 2,0%
3,5 %	si EBITDA ≥ 45 M € e IPC < 2,5%. IPC Real + 1,0 si IPC ≥ 2,5%

<sup>4</sup> Anexo número 2: Normativa anticipos.

Los valores entre tramos de la tabla para incremento salarial y EBITDA se calcularán proporcionalmente. Todos los valores de EBITDA estarán calculados al perímetro de la sociedad “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”, a fecha 1 de enero de 2015.

Art. 19. *Prima por participación en resultados.*—Se establece una prima de participación en resultados en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año anterior, de conformidad con la siguiente tabla, experimentando cada año y en el futuro el mismo aumento porcentual que el acordado para el salario:

TONELADAS VENDIDAS AÑO ANTERIOR		
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.

En el año 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

Art. 20. *Antigüedad consolidada (personal en plantilla a 31 de diciembre de 2012).*—Se devengarán los siguientes premios:

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

El porcentaje total acumulado no podrá rebasar el tope del 50 por 100.

La antigüedad se calculará sobre un sueldo base mensual de 903,90 euros, quedando como sigue:

AÑOS	%	€/MES
2	5	45,20
4	10	90,40
9	17	153,66
14	24	216,94
19	31	280,21
24	38	343,48
29	45	406,76
34	50	451,96

En los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

Art. 21. *Gratificación extraordinaria de beneficios consolidada.*—La retribución de beneficios pasa a denominarse gratificación extraordinaria de beneficios consolidada. Esta retribución será pensionable.

Continuara con la forma actual de las variaciones hasta el final de la vida laboral de todo el personal de alta en la empresa a 16 de abril de 2015. A partir de esta fecha se suprimirá para las nuevas incorporaciones en “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”.

Para el año 2015, conforme a la tabla siguiente:

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

Se abonará en el mes de diciembre. Para los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

Art. 22. *Horas extras.*—El precio se calculará una vez determinados los sueldos individuales con su antigüedad, aplicando la fórmula vigente.

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

De mutuo acuerdo entre la empresa y el interesado se optará porque dichas horas sean remuneradas en la siguiente nómina o sean compensadas por el tiempo equivalente a 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria.

De acuerdo con la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 1 de marzo de 1983, se considerarán horas estructurales las siguientes:

Las que se realicen teniendo como causa, en número muy reducido, las sustituciones por absentismo y en alguna ocasión excepcional, atender a trabajos imprevistos y urgentes.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar mensualmente al Comité Representante del Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando la causa y, en su caso, la distribución por secciones.

Art. 23. *Prima de seguridad: objetivos y cuantificación*<sup>5</sup>.—Continuando con el objetivo de conseguir 0 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 320 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.

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.

Art. 24. *Gratificación extraordinaria de navidad (lote de Navidad y juguetes).*—Para el año 2015, la cantidad será de 595,65 euros para el personal de nómina 1 y se abonará en la nómina de noviembre. Esta Gratificación Extraordinaria de Navidad es pensable.

Para los años 2016 y 2017, esta cantidad se actualizará con el incremento pactado en el artículo 18.

Art. 25. *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 2015, el valor de la acción será de 137,27 euros, según la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD - Nº ACCIONES	IMPORTE TOTAL (€/AÑO)
10 años – 4 acciones	549,08
15 años – 6 acciones	823,62
20 años – 8 acciones	1.098,16
25 años – 10 acciones	1.372,70
30 años – 12 acciones	1.647,24
35 años – 14 acciones	1.921,79
40 años – 20 acciones	2.745,41
45 años – 20 acciones	2.745,41
50 años – 20 acciones	2.745,41

Para los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

<sup>5</sup> Anexo número 3: Procedimiento prima de seguridad por puntos.

Anexo número 4: Tabla de Puntos de la Oficina de Madrid Año 2015.

## Capítulo 5

## Acción social

A todos los efectos, para una homogeneización de la acción social. Se asemeja:

- Adopción legal, con nacimiento de hijo natural.
- Unión de parejas legalmente constituidas, con nupcialidad.
- Celebraciones, religiosas o no, sustitutivas de la primera comunión, con Primera Comunión.

Art. 26. *Sociedad medica*.—Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores que estén dados de alta en este Centro, así como su cónyuge e hijos solteros menores de veinticinco años que convivan con él. La empresa abonará el 100 por 100 del importe de la prima correspondiente a este concepto.

Excepcionalmente, si algún empleado pertenece a otra sociedad médica, la Empresa le pagará, previa presentación del recibo correspondiente, el porcentaje equivalente de la prima pagada, con el límite del porcentaje de la prima básica de “Adeslas”, y con las mismas limitaciones descritas anteriormente.

Art. 27. *Ayuda escolar y becas de estudios*.—Todas estas cantidades son para el año 2015. Para los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

27.1. Ayuda Escolar para hijos de empleados:

a) Derechos adquiridos para el personal en Plantilla al 12 de abril de 1996:

De 0 / 3 años	105,88 €/mes
De 4 / 6 años	83,75 €/mes
De 7 / 9 años	91,06 €/mes
De 10/18 años	116,71 €/mes
De 19/21 años	737,14 €/año

- De 0 a 3 años; recibirá una ayuda de 105,88 euros/mes.
- De 4 a 6 años (esta ayuda se empezará a cobrar en el mes que el niño o la niña cumpla 4 años); recibirá una ayuda de 83,75 euros/mes.
- De 7 a 9 años (esta ayuda se empezará a cobrar en el mes que el niño o la niña cumpla 7 años); recibirá una ayuda de 91,06 euros/mes.
- De 10 a 18 años (esta ayuda se empezará a cobrar en el mes que el niño o la niña cumpla 10 años); recibirá una ayuda de 116,71 euros/mes.
- Para mayores de 18 años y hasta los 21 años (en el mes que cumpla 19 años, hasta el último mes que tenga 21 años), que estén cursando estudios oficiales no universitarios 61,43 euros/mes (previa justificación de estudios).

b) Personal en plantilla después del 12 de abril de 1996:

De 0 / 3 años	46,06 €/mes
De 4 / 6 años	46,06 €/mes
De 7 / 9 años	51,20 €/mes
De 10/14 años	61,43 €/mes
De 15/18 años	61,43 €/mes
De 19/21 años	737,14 €/año

- De 0 a 6 años; recibirá una ayuda de 46,06 euros/mes.
- De 7 a 9 años (esta ayuda se empezará a cobrar en el mes que el niño o la niña cumpla 7 años); recibirá una ayuda de 51,20 euros/mes.
- De 10 a 18 años (esta ayuda se empezará a cobrar en el mes que el niño o la niña cumpla 10 años); recibirá una ayuda de 61,43 euros/mes.
- Para mayores de 18 años y hasta 21 años (en el mes que cumpla 19 años, hasta el último mes que tenga 21 años), que estén cursando estudios oficiales no universitarios 61,43 euros/mes (previa justificación de estudios).

c) Para todo el personal:

- Si el niño o la niña va a la guardería podrá sustituirse el concepto por edad percibido por una ayuda de guardería de un importe máximo anual de 1.435,27

euros, previa presentación de facturas como justificación del gasto incurrido. Este concepto es independiente de la Ayuda Escolar por edad cuyo pago se reanuda en el mes que empieza el segundo ciclo de la Educación Infantil.

- Si el niño o la niña no acude a la guardería pero se contrata a una persona para su cuidado en casa, se podrá percibir una ayuda por un importe máximo anual de 1.435,27 euros tras presentación de un contrato legal y su alta en la Seguridad Social como cuidadora (se presentarán nóminas y justificantes de abono de cuotas a la Seguridad Social).

Este concepto es independiente de la Ayuda Escolar por edad cuyo pago se reanuda en el mes que empieza el segundo ciclo de la Educación Infantil.

- Para hijos de empleados mayores de 21 años y hasta 26, que deseen cursar estudios oficiales no universitarios la Empresa subvencionará con el 100 por 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 porcentaje de IRPF que en cada caso corresponda (previa justificación de estudios); no se pagarán cursos o asignaturas repetidas.

27.2. Ayuda extraescolar para hijos de empleados hasta los 18 años: Desde el nacimiento hasta la edad de 18 años (hasta el último mes que tenga 18 años), se establece una ayuda económica adicional para la compra de libros y material escolar (incluidos uniformes escolares), comedores escolares, campamentos escolares y actividades extraescolares.

Para proceder a su pago se deberá acreditar justificante de pago (factura o recibo donde figure el nombre del hijo del empleado, no se admitirá ticket de caja de compras) del gasto incurrido, y se subvencionará como máximo con 500 euros/año por hijo.

27.3. Ayuda extraescolar para hijos de empleados de 19 años hasta los 25 años: Desde el primer mes que cumplen 19 años hasta la edad de 25 años (hasta el último mes que tenga 25 años), 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 proceder a su pago se deberá acreditar justificante de pago (factura o recibo donde figure el nombre del hijo del empleado, no se admitirá ticket de caja de compras) del gasto incurrido, y se subvencionará como máximo con 500 euros/año por hijo.

27.4. Becas de estudios para empleados:

- a) Estudios medios y superiores:

Condiciones para su solicitud, ser empleado fijo en la plantilla y estar matriculado en un centro oficial de estudios.

La empresa subvencionará con el 100 por 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 porcentaje de IRPF que en cada caso corresponda (previa justificación de estudios). No se pagarán estudios repetidos ni asignaturas repetidas. 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.

La empresa concederá una ayuda de libros de 204,48 euros por cada curso universitario en que se matricule no repetido, previa presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula.

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 estudios análogos, cueste en una Universidad Pública.

Esta subvención se aplicará para los estudios relacionados con la actividad de la Empresa. Y los cursos y estudios medios que sirvan para acceder a los estudios superiores. 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 al que se destina la ayuda, y se subvencionará como máximo la cantidad de 500 euros por empleado.

Listado de estudios:

1. Administración y Dirección de Empresas.
2. Ciencias Económicas y/o Empresariales.
3. Ciencias Físicas.
4. Ciencias Geológicas.

5. Ciencias Matemáticas.
6. Ciencias Químicas.
7. Derecho.
8. Estadística.
9. Informática.
10. Ingeniería de Minas.
11. Ingeniería Industrial.
12. Ingeniería Química.
13. Ingeniería Técnica de Minas.
14. Ingeniería Técnica Industrial (todas las especialidades, excepto Textil).
15. Ingeniería Técnica en Informática de Gestión.
16. Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas.
17. Trabajo Social.
18. Psicología.
19. Sociología.
20. Relaciones Laborales.
21. Graduado Social.
22. Formación Profesional.

Debido a las modificaciones del sistema educativo, si algún empleado solicita la inclusión en este listado de un estudio medio o superior, que no se encuentre en él, se estudiará en la comisión de seguimiento e interpretación del convenio colectivo de la oficina de Madrid.

- b) Estudios varios: Aquellos que estén relacionados con la actividad de la empresa se subvencionarán con 577,05 euros/año. Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula.
- c) Estudios de idiomas en centros oficiales: Se subvencionará con un importe máximo de 792,55 euros/año. Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula.

#### 27.5. Becas de estudios para hijos o hijas de empleados:

##### — Estudios medios y superiores:

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

La empresa subvencionará con el 100 por 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 porcentaje de IRPF que en cada caso corresponda (previa justificación de estudios). 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.

La empresa concederá una ayuda de libros de 204,48 euros por cada curso universitario en que se matricule no repetido, previa presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula.

Esta subvención se aplicará con las siguientes limitaciones:

1. 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, se subvencionarán las asignaturas no repetidas hasta la finalización de los estudios, y siempre que se cumpla lo estipulado en el punto 4.
2. 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 fijado en el punto anterior.
3. En ningún caso tendrán derecho a la subvención las matrículas de cursos repetidos.
4. 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.
5. 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 un Universidad Pública.

6. 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.
7. 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.
8. En el caso de que trabajen en la Empresa matrimonios, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo.

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

Art. 28. *Préstamos sin interés*<sup>6</sup>.—Se establecen con carácter general dos tipos de préstamos:

- a) Para vivienda o reparación de vivienda, de un máximo de 12.000 euros, con plazo de amortización de cuatro años.
- b) Para varios, de un máximo de 6.000 euros, con plazo de amortización de dos años.

Los préstamos serán concedidos previa justificación de la solicitud.

Estos fondos serán administrados por el Comité de Empresa y RR HH quién presentará mensualmente a Dirección las concesiones otorgadas, para que por Administración sean entregadas las cantidades correspondientes.

Sobre los intereses no pagados de estos préstamos se aplicaran las retenciones correspondientes a los ingresos a Hacienda que establezca la Ley.

Art. 29. *Seguro de vida*.—Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

	PERSONAL CON A.B.J.	PERSONAL SIN A.B.J.
Muerte natural	18.000,00 €	36.000,00 €
Muerte por accidente	36.000,00 €	72.000,00 €
Muerte por accidente circulación	54.000,00 €	108.000,00 €
Incapacidad para profesión habitual	18.000,00 €	36.000,00 €
Incapacidad absoluta y permanente	18.000,00 €	36.000,00 €

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.

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

Art. 30. *Ayuda a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos*<sup>7</sup>.—Las condiciones generales serán las establecidas en la “Normativa interna para Ayuda a Disminuidos Físicos, Psíquicos y Sensoriales” de carácter interno, creada al efecto de fecha 15 de marzo de 2007.

Art. 31. *Invalidez*.—Al personal que cause baja por invalidez, se le calculará el complemento de pensión por este concepto en función del salario del último año.

Art. 32. *Complemento voluntario en caso de enfermedad/accidente*.—Se complementa lo percibido a través de la Seguridad Social de forma que queda garantizado el cobro del 100 por 100 de todas las percepciones.

Art. 33. *Precios de productos “Lafarge” para empleados*.—Para todos los Empleados:

- Cemento: Se estipula el 50 por 100 menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y hasta un máximo de 100 Tn/año.
- Hormigones y Gama de productos VAP’s: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 m<sup>3</sup>/año.
- Áridos: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 Tn/año.

Art. 34. *Hijos de empleados fallecidos en activo*.—Tendrán derecho a un contrato de formación o 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.

Tendrán derecho a percibir la Ayuda Escolar y Becas de Estudios (artículo 27) los hijos de los empleados que causen baja en la empresa por invalidez, jubilación o fallecidos en activo.

Art. 35. *Aportación mínima al fondo de pensiones*.—Para el personal que le resulte de aplicación el Acuerdo Base de Jubilación (ABJ) en 2015 será de 920,79 euros.

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

Estas cantidades se revisarán a año vencido según los incrementos pactados en el artículo 28. Igualmente, para los años 2016 y 2017.

<sup>6</sup> Anexo número 5: Procedimiento préstamos.

<sup>7</sup> Anexo número 6: Normativa de Ayuda a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.

De manera eventual, para el año 2015, según acuerdo firmado de fecha 3 de octubre de 2013, entre el Comité Intercentro 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 por 100, las cantidades mínimas a aportar serán:

- Para el personal al que le resulte de aplicación el Acuerdo base de Jubilación (ABJ) la cantidad de 460,39 euros.
- Para el resto del personal la cantidad de 637,71 euros.

Art. 36. *Plaza de garaje.*—Tendrá derecho a una plaza de garaje, todo el personal que trabaje en las Oficinas de Madrid. En caso de no utilizar coche para desplazarse a las oficinas; se abonará el precio del abono transporte que corresponda.

Art. 37. *Premios varios.*

- Natalidad: 525,77 euros por niño.
- Primera Comunión: 81,27 euros por niño.
- Nupcialidad: 177,84 euros.

Estos valores afectarán a todo el personal de plantilla que tenga la condición de hijos.

Para los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

Art. 38. *Comida de hermandad.*—Para activos y jubilados con acompañante (a cargo de la empresa).

Art. 39. *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 cada Centro, por cuenta de la Empresa y a todos los niveles.

Art. 40. *Becas para hijas e hijos de empleados.*

40.1. Objetivo de las becas. Facilitar a las hijas e hijos de los empleados:

- La adquisición de una experiencia que les permita iniciar su trayectoria profesional.
- La búsqueda de un trabajo más definitivo en el mercado laboral con el aporte de dicha experiencia.

40.2. Beneficiarios de las becas: Hijas e hijos de empleados de “Lafarge” que estén en posesión de un título universitario superior o medio o de formación profesional de primer o segundo grado y no haber transcurrido más de cinco años desde la terminación de los correspondientes estudios, el contrato no podrá ser inferior a seis meses, y no haber sido contratado bajo esta modalidad de contrato en prácticas por un período superior a un año y medio, cuya especialidad sea compatible con las actividades de la empresa.

40.3. Duración de las becas y contrato: La duración será de seis meses, con contrato de la modalidad “en prácticas”, no renovable, salvo que el becario este inmerso en un proyecto, en este caso se admitirá una prórroga de seis meses más como máximo. Este contrato exige la presentación de una fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de dichos estudios.

40.4. Número de becas: El número de becas dependerá en cada momento de las necesidades de la empresa, repartidas entre los diferentes centros.

Cada centro dispondrá de un número de becarios centro dependiendo de las necesidades de estos.

40.5. Retribución: Será de un total anual bruto equivalente a dos veces el salario mínimo interprofesional para personas residentes en el área próxima al centro asignado y de tres veces si es en otra provincia distinta al lugar de residencia.

40.6. Criterios de selección. Los criterios son los siguientes:

- Por orden de petición (fecha de solicitud).
- En caso de mayor número de solicitudes que de becas a conceder, las solicitudes no atendidas tendrán prioridad para las siguientes becas, formando una lista de espera.

40.7. Desarrollo, organización y control. Los criterios serán los siguientes:

- Cada becado deberá tener un programa de trabajos concretos a realizar, que se elaborará entre el responsable del departamento y la DORH.
- Se asignará a una persona del departamento receptor como tutor y responsable de su integración en el departamento y de la realización del programa previsto.

- El tutor realizará un informe trimestral que reflejará el cumplimiento del programa, la motivación y resultados del becado. Este informe deberá ser conocido por el becario.
  - Al final del período se solicitará al becado que elabore un informe general de su trabajo e impresiones, que deberá entregarse al responsable del departamento y a la DORH.
  - Posteriormente la DORH emitirá un certificado acreditativo que se entregará al interesado, indicando la duración de la práctica, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las tareas realizadas.
- 40.8. Reparto de becarios e implicación de las diferentes Direcciones:
- En función de la naturaleza y especialización de los estudios de los becarios, la DORH tratará de conseguir un cierto equilibrio en el número de becarios a recibir por cada Dirección.
  - Las Direcciones de centros que tengan interés en recibir becarios deberán comunicarlo con antelación a la DORH.
- 40.9. Imputación de gastos: Los costes correspondientes a salarios y seguridad social se imputarán a cada centro o departamento correspondiente.
- 40.10. Coordinación:
- La DORH es el departamento responsable de la coordinación y asignación de las becas que se concedan.
  - Las solicitudes de becas deberán dirigirse a la Dirección de Organización y Recursos Humanos (DORH) y se entregarán al administrador y al comité del centro donde trabaje el empleado o empleada que la solicite, utilizando para ello el formato adjunto en Anexo.



### Solicitud de beca de trabajo para hijas e hijos de empleados

El empleado/a: \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, que realiza sus servicios en el departamento de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ del centro \_\_\_\_\_.

SOLICITA

La concesión de beca de trabajo para su hijo/hija \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ nacido/a él \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, para  
realizar su trabajo en el centro \_\_\_\_\_, tras realizar estudios  
de \_\_\_\_\_.

Esta solicitud se formula según normas pactadas en acta de 29 de abril de 2015,  
establecidas a tal efecto.

Esperando ser atendido en mi petición le saluda atenta y cordialmente.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

Dirección de Recursos Humanos

## Capítulo 6

## Varios

Art. 41. *Empleo*.—Se establece la información previa, y el cumplimiento de la Normativa sobre la participación de los Comités en los planes de evolución de nuestras plantillas: admisiones, despidos, ceses, traslados, etc. En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, se realizarán con la participación de los Comités de centro en la determinación de las condiciones económicas y laborales, teniendo preferencia los hijos/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.

Art. 42. *Traslados*<sup>8</sup>.—En los traslados definitivos entre Centros, realizados de mutuo acuerdo, regirán las siguientes normas básicas:

- Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el Traslado (doceava parte del salario anual).
- Pago de la mudanza de muebles y enseres, siendo previamente aprobado por el Centro de origen, el presupuesto correspondiente.
- Pago de los gastos de viajes del empleado y de su familia.
- Adaptación de los conceptos salariales a los del Centro receptor, en el puesto de trabajo a desempeñar.
- Siendo la Acción Social propia de cada Centro, se adaptará a las nuevas condiciones.
- 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.
- Se adecuarán fórmulas para facilitar al empleado el acceso a vivienda.

Se adjunta la última normativa de traslados en vigor, que nos ha comunicado la empresa.

Art. 43. *Interpretación*.—Los problemas de interpretación que puedan surgir del presente Acuerdo serán resueltos por una Comisión, que estará constituida por el Comité de empresa de la Oficina de Madrid y de la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la asistencia de terceras personas en calidad de Asesores.

— Miembros por parte del Comité de Empresa de la Oficina de Madrid:

- Doña Helena Yáñez.
- Doña Ana Ortiz.
- Don José Luis Carrero.
- Don Enrique López.

— Miembros por parte de la Dirección de Empresa:

- Don Miguel Varela.
- Don Ángel Jiménez.
- Doña Myriam García.

En el caso de desacuerdo entre las partes, esta se someterá a un arbitraje previo, si continuase el desacuerdo las partes se comprometen al expreso sometimiento a los procedimientos que recoge el artículo 85, apartado 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto 1/1995, de 14 de marzo.

También se tendrán en cuenta, tanto el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, como el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 44. *Jubilaciones*.—En aplicación del ABJ (Acuerdo Base de Jubilación, según acta firmada entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores en fecha 23 de octubre de 1990, para un colectivo de la empresa especificado en sus diferentes actas posteriores, que según acta de fecha 10 de abril de 1995 y publicada en “Boletín Oficial del Estado” de 8 de julio de 1995, quedó como derecho adquirido para dicho colectivo), en los casos

<sup>8</sup> Anexo número 7: Normativa de traslados.

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 por 100 para sueldos de jubilación hasta 33.990,90 euros y el 80 por 100 para sueldos de 78.426,84 euros o más conforme se indica en la Tabla adjunta<sup>9</sup>.

Para los años 2016 y 2017, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo 18.

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 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 + complemento “Lafarge Cementos”) sea superior al 80 por 100 de su sueldo de jubilación, los incrementos de la pensión reglamentaria serán absorbidos por la Empresa, asegurando, en estos casos, una cantidad equivalente a la diferencia entre el 80 por 100 de los conceptos antes aludidos y la cantidad que perciba por la Seguridad Social.

Se entiende por sueldo de jubilación la suma de los conceptos que actualmente sirven de base para determinar la pensión: Sueldo Base Anual más Complemento Personal Anual, más Antigüedad Anual incluyendo, además, la parte de estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias, así como la gratificación extraordinaria de Navidad llamada en el ABJ “Plus Extra Navidad” y gratificación extraordinaria de beneficios consolidada.

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

No obstante, cuando en el ABJ se matiza la edad de jubilación, entendemos que la edad de jubilación será la que se refleje la legislación vigente en cada momento.

## Capítulo 7

### *Salarios de contratación por grupos profesionales y tablas salariales de mínimos*

Para el año 2015 según tablas de salarios mínimos por categoría/puesto o por grupo profesional<sup>10</sup>.

- Tablas salariales: 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 aplicara el siguiente criterio:
  - Si la persona tiene más de diez 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 diez 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 el incremento pactado en el artículo 18.

- Por grupos profesionales: Para los años 2015, 2016 y 2017, estos valores se actualizarán según el incremento pactado en el artículo 18.
- Contratación, período de pruebas: Se establece seis meses de período de prueba a Salario Mínimo de contratación, pasando a su categoría y salario marcado en tablas una vez superado el período de prueba. Este período de prueba solo se aplicaría durante la formación de la nueva contratación, con un máximo de seis meses y finalizando con la incorporación al puesto de trabajo y no se aplicaría al personal que se incorpora directamente al puesto de trabajo.

<sup>9</sup> Anexo número 8: Tabla de Jubilaciones.

<sup>10</sup> Anexo número 9: Tabla Salariales por grupo profesional y puestos/categoría.

## Capítulo 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 esa 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 3/2007, se adjunta el Plan de Igualdad “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”.

El Plan de Igualdad de “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”, está en trámite de inscripción y publicación, en el registro de Autoridad Laboral Estatal el día 30 de junio de 2015 con número de registro 005420.

## Capítulo 9

### *Anexos*

#### ANEXO 1

### CALENDARIO LABORAL AÑO 2015

#### *Jornada*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales; y en cómputo anual será de 1.700 horas (teniendo en cuenta una fluctuación de unas horas a favor o en contra por el ajuste del calendario laboral):

#### *Horarios*

El horario laboral será como sigue:

#### – JORNADA NORMAL

##### **3. Horario**

De Lunes a Jueves	08:00 a 13:30
	14:30 a 17:30
Viernes	08:00 a 14:00

##### **4. Flexibilidad**

Se efectuará tal y como se establece:

De Lunes a Jueves:

Entrada:	Entre 08:00 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre 13:30 y 14:30
Entrada por la tarde:	Entre 14:30 y 15:30
Salida por la tarde:	Entre las 17:30 y la correspondiente para efectuar el cómputo de 8 ½ horas.

Viernes:

Entrada:	Entre 07:30 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre las 13:30 y la correspondiente para efectuar el cómputo de 6 horas.

#### – JORNADA INTENSIVA

##### **3. Horario**

De Lunes a Viernes	08:00 a 14:00
--------------------	---------------

##### **4. Flexibilidad**

Se efectuará tal y como se establece:

Entrada:	Entre 07:30 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre las 13:30 y la correspondiente para efectuar el cómputo de 6 horas.

### *Vacaciones*

Las vacaciones para todo el personal consistirán en 25 días laborables, contabilizándose de lunes a viernes. Se consideran días no laborables (sábado, domingo y festivos). Se procurará que por lo menos un 50 por 100 de las vacaciones se disfruten en Jornada Intensiva.

Si por motivos laborales “o personales”, el trabajador no ha podido disfrutar de todas sus vacaciones durante el año, tendrá hasta la Semana Santa del año siguiente para poder disfrutar los días de vacaciones que le queden.

### *Cálculo del calendario laboral*

Aquí se aborda como calcular el número de días de Jornada Intensiva y el número de días no laborables hasta completar el cómputo anual de horas. Tenemos que tener en consideración:

- El número de días de Jornada Intensiva variará de siete semanas y media a ocho semanas y media.
- El número de días no laborables se podrán organizar de la siguiente manera. La empresa y los representantes del comité de trabajadores de LC; acordarán a principios de año qué días no se trabajarán. Tendrán prioridad como ha venido siendo habitual: Lunes de Pascua, 24 de diciembre y 31 de diciembre, o los puentes que se decidan.
- El descuento por los días de vacaciones se hará sobre la base de las horas en jornada intensiva.

Por motivos de cuadro de horas para el calendario de 2015 tendremos un día de libre disposición.



<table border="1"> <tr><th colspan="7">ENERO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table>	ENERO							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<table border="1"> <tr><th colspan="7">FEBRERO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td></td></tr> </table>	FEBRERO							L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		<table border="1"> <tr><th colspan="7">MARZO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	MARZO							L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
ENERO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																							
FEBRERO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
						1																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																						
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																						
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																																						
23	24	25	26	27	28																																																																																																																																																							
MARZO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
						1																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																						
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																						
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																																						
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																																						
30	31																																																																																																																																																											
<table border="1"> <tr><th colspan="7">ABRIL</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td></tr> </table>	ABRIL							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			<table border="1"> <tr><th colspan="7">MAYO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td></tr> <tr><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td></tr> <tr><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	MAYO							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th colspan="7">JUNIO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table>	JUNIO							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
ABRIL																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30																																																																																																																																																								
MAYO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3																																																																																																																																																							
4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																						
11	12	13	14	15	16	17																																																																																																																																																						
18	19	20	21	22	23	24																																																																																																																																																						
25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																						
JUNIO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																							
<table border="1"> <tr><th colspan="7">JULIO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table>	JULIO							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<table border="1"> <tr><th colspan="7">AGOSTO</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td></tr> <tr><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td></tr> <tr><td>31</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	AGOSTO							L	M	X	J	V	S	D						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							<table border="1"> <tr><th colspan="7">SEPTIEMBRE</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td></td><td></td></tr> </table>	SEPTIEMBRE							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
JULIO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																							
AGOSTO																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
					1	2																																																																																																																																																						
3	4	5	6	7	8	9																																																																																																																																																						
10	11	12	13	14	15	16																																																																																																																																																						
17	18	19	20	21	22	23																																																																																																																																																						
24	25	26	27	28	29	30																																																																																																																																																						
31																																																																																																																																																												
SEPTIEMBRE																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30																																																																																																																																																								
<table border="1"> <tr><th colspan="7">OCTUBRE</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table>	OCTUBRE							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		<table border="1"> <tr><th colspan="7">NOVIEMBRE</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td></tr> <tr><td>30</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	NOVIEMBRE							L	M	X	J	V	S	D							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							<table border="1"> <tr><th colspan="7">DICIEMBRE</th></tr> <tr><td>L</td><td>M</td><td>X</td><td>J</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td></tr> <tr><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td></tr> </table>	DICIEMBRE							L	M	X	J	V	S	D				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
OCTUBRE																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																							
NOVIEMBRE																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
						1																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7	8																																																																																																																																																						
9	10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																						
16	17	18	19	20	21	22																																																																																																																																																						
23	24	25	26	27	28	29																																																																																																																																																						
30																																																																																																																																																												
DICIEMBRE																																																																																																																																																												
L	M	X	J	V	S	D																																																																																																																																																						
			1	2	3	4																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10	11																																																																																																																																																						
12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																						
19	20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																							

■	FIESTA NACIONAL
■	FIESTA COMUNIDAD
■	FIESTA LOCAL
■	PUENTE
■	NO LABORABLE
■	JORNADA INTENSIVA

DIAS LABORALES 2015			
ENERO	18 JULIO	23	
FEBRERO	20 AGOSTO	21	
MARZO	20 SEPTIEMBRE	22	
ABRIL	19 OCTUBRE	21	
MAYO	19 NOVIEMBRE	20	
JUNIO	20 DICIEMBRE	18	
<b>TOTAL</b>		<b>241</b>	
<b>VACACIONES</b>		<b>25</b>	
<b>TOTAL DIAS LABORALES</b>		<b>216</b>	
HORAS LABORALES 2015			
<u>JORNADA NORMAL</u>		<u>DIAS</u>	<u>HORAS</u>
LUNES A JUEVES	08.00 H A 13,30 H 14.30 H A 17,30 H	8,5 H	164
VIERNES	08.00 H A 14.00 H	6 H	37
<u>JORNADA INTENSIVA</u>			
LUNES A VIERNES	08.00 H A 14.00 H	6 H	40
<b>TOTAL:</b>		<b>241</b>	<b>1856</b>
25 DIAS DE VACACIONES EN J.I.		6 H	25
1 DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN		6 H	1
<b>TOTAL AÑO 2015</b>		<b>216</b>	<b>1700</b>
<b>HORAS PREVISTAS CONVENIO 2015</b>			<b>1700</b>
DIFERENCIA			<b>0</b>

## ANEXO 2

## NORMATIVA DE ANTICIPOS

*Objetivo*

Establecer las normas generales para la solicitud y aprobación de Anticipos, fijando las personas que están autorizadas para concederlos.

Esta Norma se aplicará a todo el personal de “Lafarge Cementos” perteneciente a la nómina de la oficina de Madrid.

*Funcionamiento del sistema*

## — Anticipos de nómina:

El personal podrá solicitar anticipos sobre la nómina del propio mes, siguiendo las siguientes normas de funcionamiento:

1. El importe solicitado no podrá exceder el 80 por 100 del líquido mensual que el empleado recibe habitualmente.
2. El servicio de administración de personal validará el importe solicitado.
3. El director del servicio de administración de personal firmará la autorización del pago.
4. El cajero realizará el pago, previa comprobación de la firma de autorización.

## — Anticipos de pagas extraordinarias:

El personal podrá solicitar anticipos sobre las dos siguientes pagas extraordinarias que corresponda recibir, siguiendo las siguientes normas de funcionamiento:

1. El importe solicitado no podrá exceder el 80 por 100 del líquido correspondiente.
2. El servicio de administración de personal validará el importe solicitado.
3. El director del servicio de administración de personal firmará la autorización de pago.
4. El cajero realizará el pago, previa la comprobación de la firma de autorización.

Adicionalmente, y para atender a necesidades puntuales de tesorería, el personal podrá solicitar un anticipo excepcional sobre las dos siguientes pagas extras (hasta un total de cuatro), que deberá ser autorizado por el Director de Organización y Recursos Humanos antes de proceder a su pago.

## — Anticipos de gastos de viaje:

Para atender a los gastos de viaje, podrán solicitarse las cantidades que se estimen necesarias, teniendo en cuenta la duración y el destino del viaje. Este anticipo deberá ser autorizado por la persona autorizada para ello.

Los anticipos deberán ser liquidados en el mes en el que se solicita. Si el viaje es superior a un mes, la liquidación se efectuará durante el mes siguiente a la terminación del viaje.

Para aquellas personas que viajan con cierta asiduidad, o que incurra en gastos de representación con frecuencia, existe la posibilidad de solicitar un anticipo fijo. Así, el departamento de Caja procederá al pago de cada liquidación de gastos presentada, manteniendo siempre vivo el anticipo fijo solicitado.

## ANEXO 3

**PROCEDIMIENTO PARA LA PRIMA DE SEGURIDAD POR PUNTOS  
(aprobada 16 de abril de 2015)**1. *Aspectos generales*

La prima de seguridad permite recompensar a los trabajadores de “Lafarge” en España que realicen de forma activa una labor preventiva en los aspectos de Seguridad y Salud. A su vez, consolida en un solo documento el procedimiento disciplinario, los puntos por participar activamente y los premios a las personas o grupo de personas más destacadas.

Otra cuestión importante es que dentro de este procedimiento, no hay distinción en términos de accidentes e incidente entre personas propias o externas, es decir vamos a contabilizar los accidentes e incidentes conjuntamente, si bien los beneficios económicos serán

solo para el personal propio, al personal externo como a sus empresas se les reconocerá también su buen hacer en seguridad.

En cuanto al procedimiento disciplinario, se ha tipificado que las faltas leves y graves se penalizarán con puntos, no así las muy graves, que continuarán con las acciones previstas en el procedimiento disciplinario debido a la gravedad de los hechos.

La obtención o resta de puntos vendrá por tres vías:

- Por centros de trabajo.
- Por áreas o departamentos.
- Individuales.

También, se premiaran actuaciones extraordinarias, individuales o por grupos de personas, en este caso solo serán puntos positivos.

Queremos adoptar en este conjunto de actuaciones un sistema que distinga a aquellos que mejor cumplan con la salud laboral y la seguridad en el trabajo.

#### 1.1. Funcionamiento de los puntos:

Dentro de los apartados que hemos mencionado, centros de trabajo, áreas o departamentos e individuales, se han confeccionado unas tablas, donde se valoran los actos positivos y negativos, puntuando estas actuaciones con un valor positivo o negativo, es decir, sumamos o restamos puntos.

#### 1.2. ¿Cuántos puntos tendremos?:

Al iniciar el año nos vamos a encontrar con los puntos que están fijados en las tablas correspondientes para esta prima, además de estos, existirán los positivos y negativos que se relacionan con dichas tablas.

Para sumar puntos solo hay que hacer lo necesario para cumplir con los requerimientos de cada apartado, sin embargo; si dichos requerimientos no son conseguidos se podrán restar puntos en cada apartado.

En cuanto a los puntos que se darán como premios, solo serán positivos y son los que se relacionan en la tabla adjunta. “Premios”.

#### 1.3. ¿Cómo sé cuántos puntos me quedan?:

Tanto para sumar como para restar puntos, existen unos procedimientos que nos indican la forma, esto estará gestionado por el portal Vida.

#### 1.4. ¿Qué ocurre si tenemos accidentes con baja?:

Si todo lo que estamos haciendo es para motivarnos en seguridad para hacer las cosas bien, lo que no puede pasar es que tengamos accidentes y menos accidentes con baja. Ahora bien, si los tenemos es donde tendremos la mayor penalización, sin embargo pasará todo lo contrario si no los tenemos, es decir es donde obtendremos el mayor beneficio, tanto físico como económico. Esto se gestiona según tablas de puntos.

Los accidentes con baja se controlaran trimestralmente en cada centro, según las tablas, comenzando el cómputo de accidentes con baja en el siguiente trimestre.

Si existe un accidente mortal en cualquiera de los centros de trabajo, no se cobrará nada en concepto de prima de seguridad, aunque sigue siendo importante ganar el máximo de puntos, por lo que vemos a continuación.

En ambos casos, dado que la empresa lo que quiere es evitar accidentes, el número de puntos positivos acumulados por el total de la plantilla, se invertirá en lo que se decida en una comisión formada por miembros del comité central y la empresa en el caso de accidente mortal. En los casos de más de dos accidentes con baja por centro, la comisión estará formada por la dirección de la fábrica y el comité de esta.

#### 1.5. ¿Qué pasa si el accidente es “in itinere” o de tráfico en servicio?:

Si el accidente es “in itinere”, aunque sea con baja no se contabilizará.

En el caso de un accidente de circulación estando de servicio, se contabilizará si el accidentado no cumplía con todas las normas de seguridad, pero si se demuestra que el accidente ha sido provocado de forma casual o por culpa ajena, este no se contabilizará.

#### 1.6. ¿Qué pasa con los puntos del procedimiento disciplinario?:

En este caso, los puntos siempre serán negativos, estos se restarán del total anual conseguidos en las diferentes tablas. Debemos de considerar que estos puntos van a sustituir a días de desempleo y sueldo, que siempre son más gravosos.

Vamos a considerar los grupos ya existentes en el procedimiento, es decir:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Todas las faltas leves se penalizarán con 100 puntos, todas las graves con 800 puntos y las muy graves siguen con la penalización actual descrita en el procedimiento disciplinario. Para las oficinas centrales se aplicará según tabla.

Las sanciones serán consultadas, previamente a su imposición, a los miembros del Comité de Empresa con el firme propósito de lograr el consenso con la Dirección de la Empresa y llegar a una resolución unánime. En caso de desacuerdo la decisión final será de la Dirección de la Empresa, pudiendo los Representantes de los Trabajadores mostrar su desacuerdo siguiendo los cauces legalmente establecidos.

## 2. Procedimiento obtención de puntos en los centros de trabajo

Los baremos de obtención de puntos están especificados en las tablas correspondientes.

Lo más importante para todos, es no tener accidentes de trabajo, es por ello lo que más se va a premiar.

### 2.1. Puntos por índices de accidentabilidad:

Se concederán a cada centro de trabajo conforme a la tabla de asignación de puntos. El Coordinador del SP de “Lafarge Cementos” comunicará estos indicadores a través del portal Vida.

Los accidentes con baja se controlaran trimestralmente en cada centro, según las tablas, comenzando el cómputo de accidentes con baja en el siguiente trimestre.

Los accidentes “in itinere” no se considerarán; sin embargo sí tendremos en cuenta los accidentes en acción de servicio que ocurran en la carretera, tal y como hemos mencionado anteriormente.

### 2.2. Puntos por implantación y aplicación de los STD y ADV del grupo:

Se concederán los puntos conforme al porcentaje de implementación obtenido por el centro, de acuerdo con la herramienta de evaluación. La información se introducirá en cada centro de trabajo por el Coordinador de Seguridad del centro y posteriormente validados por el Coordinador general de seguridad y salud laboral de “Lafarge Cementos”, siendo este el responsable de pasarlo al sistema de gestión.

### 2.3. Puntos por comunicación y resolución de incidentes en su plazo:

El porcentaje de cumplimiento se calculará como media de los porcentajes correspondientes a la realización de las siguientes actividades relacionadas con la investigación y análisis de accidentes e incidentes:

1. Los sucesos se comunican dentro del plazo establecido por el Procedimiento de Investigación y Análisis de Accidentes e Incidentes.
2. El informe de Análisis del suceso se comunica dentro del plazo establecido en el Comunicado.
3. Todas las medidas correctoras establecidas en el Informe de Análisis del suceso se implantan dentro de los plazos establecidos.

Los apartados 1) y 2) serán contabilizados mensualmente por el Servicio de Prevención Central. La información correspondiente al apartado 3) será calculada por el portal Vida.

Estos plazos están reflejados en las tablas.

### 2.4. Puntos por implantación del plan de comunicación en su caso:

Se establecerá un Plan de Comunicación, definido conjuntamente por la Fábrica y la Dirección de Comunicación, detallado por Centro de Trabajo y se verificará el cumplimiento de las Acciones en su plazo. La verificación se realizará por el responsable de Comunicación del Centro y la Dirección de Comunicación de “Lafarge Cementos” que pasará el comunicado al sistema de gestión.

### 2.5. Puntos por porcentaje del cumplimiento del plan de formación:

El coordinador de formación del centro será el responsable de enviar los datos al Técnico de Formación Central y este será el responsable de introducir los datos al Sistema de Gestión. (Porcentaje de personal que ha asistido a la formación) Sólo se tendrán en cuenta

la asistencia o no asistencia de aquellas personas que estén incluidas dentro del Plan de Formación. Aquellas personas que por diferentes circunstancias (vacaciones, turnos, enfermedad) no hayan podido asistir no se tendrán en cuenta para el cálculo del porcentaje de la plantilla que ha sido formado conforme al Plan de Formación. Se asignarán los puntos conforme a la tabla correspondiente.

2.6. Porcentajes de planes de acción de seguridad realizados en plazo:

Según baremo de tablas adjuntas.

2.7. Puntos por 2 iniciativas que mejoren la seguridad en el centro:

Se concederán los puntos conforme al porcentaje de implementación obtenido por el centro y verificado por el comité de seguridad central cuyo registro será visible en el portal Vida.

El coordinador central de seguridad y salud laboral, será el encargado de pasar los datos para su registro en el sistema de gestión.

### 3. *Procedimiento de obtención de puntos por áreas o departamentos*

Los baremos de obtención de puntos están especificados en las tablas correspondientes.

Es esencial tal como está estructurada nuestra organización por áreas el tener un apartado para estas, además tenemos que considerar también otras áreas denominadas departamentos o secciones, tales como:

- Laboratorio.
- Oficinas de administración, comercial y fábrica.
- Talleres mecánicos y eléctricos.
- Nuevas instalaciones.
- Mantenimiento mecánico y eléctrico.
- En las oficinas de Madrid estas áreas estarán divididas por departamentos o por plantas.
- Etcétera.

Tenemos que diferenciar en cada una de las señaladas, ya que existe una diferencia muy grande entre ellas para poder conseguir los objetivos, de todas las formas se incorporarán a las áreas de planta todo el personal, es decir, las personas que trabajen en administración, además de tener en perfecto orden su sección contarán también para recibir su premio como está el área de la planta que se le asigne por parte de la dirección del centro y así a todas las personas que estén en salas u oficinas.

3.1. Orden y limpieza. Tiene solo dos baremos para su determinación:

1. Satisfactoria que haría que cada trabajador perteneciente al área, departamento o sección sumará puntos al final del año.
2. Insatisfactoria que tendría como consecuencia la pérdida de puntos al final del año.

Para medir el nivel de satisfacción utilizaremos dos formas diferentes, una será a través de un "check list" donde se indicaran los puntos a mirar de cada área (orden y limpieza, posición de las mangueras, estado extintores, restos de reparaciones, etc.), estas inspecciones las realizará el jefe de departamento o el director de la planta, el otro sistema serán las VFL,s que actualmente ya se hacen, añadiremos un apartado para puntuar directamente el orden y la limpieza de las áreas o departamentos. Se deberán de puntuar todas las áreas y departamentos del centro de trabajo.

El promedio de las puntuaciones de cada visita nos permitirán obtener unos valores. Si dichos valores están entre 7 y 10, ambos inclusive, se considerará como satisfactoria. Entre 0 y 6, ambos inclusive, se considerará insatisfactoria. Para evitar confusiones, el promedio siempre se aproximará al número entero superior. Por ejemplo: 8,1 será aproximado a 9.

Para que todo el personal de planta entre dentro de este apartado, aquellas personas que queden sueltas se incorporarán a un área o departamento.

Los jefes de turno y operadores de sala, les contara la sala de control y el laboratorio, en este mismo bloque entran los del laboratorio.

Visitadores, estos se adaptaran a su área de visita.

Jefes de reparaciones, se les contara los talleres de ejecución y cuartos de utillaje.

Preparadores, se les medirá por el almacén tanto el cubierto como el descubierto.

Oficinas de administración, se repartirán en las diferentes áreas del centro, además de contar con las oficinas donde desempeñan su trabajo, del igual modo los pertenecientes a

nuevas instalaciones, proceso de datos, técnico de prevención, etcétera, se incorporan a un área o sección que podrán decidir en cada caso la dirección de del centro.

Las visitas podrán ser avisadas o sorpresivas por parte de la dirección de la empresa, pero también podrán ser requeridas o demandadas por parte de los trabajadores de cada área, departamento o sección.

La dirección dará los resultados al coordinador de prevención, tanto los de las VFL,s como el de las inspecciones, para que este se ocupe de su registro en lo estipulado por el Sistema de Gestión.

### 3.2. Cumplimiento de inspecciones de seguridad por área:

Según baremo de tablas adjuntas.

Cada tres meses se revisará el grado de cumplimiento de las inspecciones de cada área, departamento o sección. Se informará sobre el resultado de la revisión y se le dará, de ser necesario, a cada área, departamento o sección la oportunidad de aumentar su porcentaje de cumplimiento para el siguiente período.

Los resultados se entregarán al Coordinador de Prevención para que este se ocupe de su introducción al Sistema de Gestión.

### 3.3. Porcentajes de trabajos realizados con PTS, Análisis de riesgo, STOP.

Según baremo de tablas adjuntas.

Cada tres meses se revisará el grado de cumplimiento de las inspecciones de cada área, departamento o sección (esta persona podrá ser el preparador, PCT, o quien designe el director del centro). Se informará al Coordinador de Prevención sobre el resultado de la revisión y este será el responsable de introducir los datos al sistema de gestión. Dado que no se puede aceptar que se hagan trabajos sin su correspondiente PTS no hay oportunidad de recuperación.

Actualmente se puede controlar a través de Máximo; si existe un cambio a través del nuevo Sistema de Gestión se aplicará tal como se indique.

### 3.4. Realización y asistencia a las reuniones de seguridad:

Según baremo de tablas adjuntas.

Es importante tener en cuenta la realización de la reunión planificada para cumplir con el requisito.

El jefe de departamento responsable de realizar las reuniones, comprobara a través de un listado la asistencia de su personal, pasando la notificación al responsable de comunicación del centro.

El responsable de comunicación de cada Centro, es el encargado de hacer llegar al departamento de comunicación central los datos de las reuniones, realización y, asistentes, para que estos introduzcan los datos al sistema de gestión.

## 4. Procedimiento de obtención de puntos individuales

Los baremos de obtención de puntos están especificados en las tablas correspondientes.

### 4.1. Número de OP+ aleatorias realizadas + Inspecciones:

Las personas que por su puesto de trabajo no estén normalmente en fábrica, deberán ir acompañadas por otra persona que tenga los conocimientos necesarios sobre los peligros de la planta.

Las condiciones peligrosas serán reportadas durante la realización de una OP+ y se procederá a informar inmediatamente al responsable de área o departamento correspondiente.

Se controlaran trimestralmente en cada centro, según las tablas, comenzando el cómputo en el siguiente trimestre.

Aquellas personas que por causa de baja por enfermedad o accidente no puedan realizar el número correspondiente al trimestre, la parte proporcional al tiempo de baja se les computara como realizadas al cierre de dicho trimestre.

El sistema de gestión calculará directamente los puntos obtenidos.

### 4.2. Aprovechamiento de la formación en seguridad:

Las formaciones estarán planificadas, se iniciarán a una hora concreta y los trabajadores no deberán de estar saliendo y entrando hasta que esta acabe.

Al final de la formación se entregará un “check-list” a cumplimentar por los formados; con este podremos comprobar la valoración del curso por una parte y el aprovechamiento de este por otra.

En este caso solo existe un baremo, que será el recibir el máximo de puntos a todos aquellos que superen como mínimo el 80 por 100 de aprovechamiento del curso.

La valoración se controlará a través del “check-list” por parte del Coordinador de Seguridad, este introducirá los datos directamente al sistema.

#### 4.3. Asistencia a la formación en Seguridad:

Todo el personal está obligado a asistir a la formación en seguridad, esta debe de estar planificada y el personal debe de conocer la fecha y hora. Esta formación se impartirá dentro del horario laboral.

En este caso el control lo llevarán las mismas personas que en el punto anterior.

Las personas que estén dentro de la planificación y no puedan asistir por un motivo justificado no se les contarán como falta.

#### 4.4. Asistencia a las reuniones de Comunicación de Seguridad:

Todo el personal está obligado a asistir a las reuniones de comunicación de seguridad, esta debe de estar planificada y el personal debe de conocer la fecha y hora. Esta reunión se impartirá dentro del horario laboral.

En este caso el control lo llevarán las mismas personas que en el punto anterior.

Las personas que estén dentro de la planificación y no puedan asistir por un motivo justificado no se les contarán como falta.

### 5. Procedimiento de obtención de premios

Los baremos de obtención de premios están especificados en las tablas correspondientes.

Los premios a nivel centro los decidirá el director del centro, los premios a nivel unidad operativa los decidirá el director industrial.

#### 5.1. Premio a las sugerencias aplicables individuales o colectivas:

Los premios se entregaran durante el mes de la seguridad.

Se premiará cada sugerencia que cumpla con el requisito de ser aplicable. Donde aplicable se define como:

Es técnicamente posible:

1. Resuelve un problema real.
2. Requiere de un gasto o inversión acorde con la magnitud del problema.

El premio se otorgará a la sugerencia.

El Jefe de Departamento del que haya partido la sugerencia, será el responsable de validar e introducir los datos al sistema.

#### 5.2. Premio a la mejor sugerencia aplicable del centro de trabajo:

Se premiará la mejor sugerencia aplicable de cada centro de trabajo.

Para determinar cuál es la sugerencia ganadora, se convocará un jurado conformado de forma paritaria por miembros del equipo directivo y trabajadores del centro de trabajo correspondiente, con el voto de calidad del coordinador general de seguridad y salud laboral.

El premio se otorgará a la sugerencia.

El Jefe de Departamento del que haya partido la sugerencia, será el responsable de validar e introducir los datos al sistema.

#### 5.3. Premio a la mejor área de la unidad operativa:

Se otorgarán premios a la mejor área de la unidad operativa. (El premio se dará a cada uno de los componentes del área premiada).

Cada tres meses se revisarán las cuentas individuales de cada trabajador de cada área, y se hará un promedio ponderado (complejidad) y se informará sobre el resultado de la revisión al coordinador general de seguridad y salud, este será el encargado de introducir al sistema de gestión el resultado de cada una de las áreas de la unidad operativa. Al final del año el área, con mayor promedio ponderado recibirá el premio, que se entregará en el mes de la seguridad.

5.4. Premio al trabajador, por centro de trabajo, con el mayor número de OP+ realizadas con el nivel de calidad requerido:

Se premiará al trabajador que haya realizado el mayor número de OP+ con el nivel de calidad requerido (una persona por centro).

El nivel de calidad en los centros, lo determinará el grupo de trabajo de la nueva organización integral de seguridad y salud.

Cada tres meses se revisarán las estadísticas de las OP+ realizadas por centro de trabajo. Cada centro informará sobre el resultado de la revisión al coordinador general de seguridad y salud laboral, el cual se encargará de introducir al sistema.

Al final de año se verá quienes son las personas por centro que se llevan el premio, haciéndose entrega de este en el mes de la seguridad.

5.5. Premio a la mejor sugerencia de la Unidad Operativa:

Se premiará la mejor sugerencia que se haya aplicado en la unidad operativa.

Las candidaturas serán propuestas por el “grupo de trabajo” de cada centro, coordinando y responsabilizándose de introducir al sistema de gestión, el coordinador general de seguridad y salud laboral.

Para determinar la mejor “sugerencia” se convocará un jurado paritario por miembros del equipo directivo y del comité central, con el voto de calidad del Director General de la Unidad.

Esta convocatoria se deberá de realizar en el primer trimestre del año (analizando lo del año anterior) haciendo la entrega del premio en el mes de la seguridad. El encargado de convocar y de introducir al sistema de gestión será también el coordinador general de seguridad y salud y salud laboral.

## ANEXO 4

## TABLAS DE PUNTOS DE LA OFICINA DE MADRID. AÑO 2015

## PUNTOS INDIVIDUALES

OFICINAS MADRID abril 2015

OBJETO	Puntos ( + )	Puntos ( - )	COMENTARIOS
<b>Puntos de Inicio</b>	80		
<b>Número de OP+ aleatorias realizadas / Inspección Oficinas</b>			
2 o más por trimestre	110		27,50 por trimestre
1 por trimestre	32		8 por trimestre
Ninguna		20	5 por trimestre
<b>Aprovechamiento en la formación de seguridad</b>			A lo largo del año
+ del 80% de aprovechamiento	60		Según test
<b>Asistencia a la formación en seguridad</b>			
+ del 90% de asistencia	45		
- del 90% de asistencia		40	
<b>Asistencia a las reuniones de comunicación de seguridad</b>			
100% de asistencia	30		
+ del 90% de asistencia	10		
Máxima puntuación	325		
Nº máximo de puntos a restar		60	

## PUNTOS EN ÁREAS O DEPARTAMENTOS

OFICINAS MADRID abril 2015

OBJETO	Puntos ( + )	Puntos ( - )	COMENTARIOS
<b>Puntos de Inicio</b>	80		
<b>Orden y limpieza</b>			
Satisfactoria + de 7 puntos según check-list	100		
Insatisfactoria - de 7 puntos del check-list		40	
<b>Realización reuniones de seguridad</b>			
Realización al 100% de las reuniones planificadas	50		
Máxima puntuación	230		
Nº máximo de puntos a restar		40	

## PUNTOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

OFICINAS DE MADRID

abril 2015

OBJETO	Puntos ( + )	Puntos ( - )	COMENTARIOS
<b>Puntos de Inicio</b>	0		
<b>Índices de accidentabilidad</b>			
0 Accidentes con baja en el centro de trabajo	80		20 por trimestre
1 Accidente con baja	0		0 por trimestre
2 Accidentes con baja		40	- 10 por trimestre
3 Accidentes con baja o mas			(*) Se multiplican por cero todos los puntos positivos de esta tabla
<b>Implantación y aplicación de los estándares del grupo</b>			
100% de cumplimiento	20		
+ del 80%	0		
- del 80%		40	
<b>Comunicación y resolución de incidentes en su plazo (24)</b>			
de 90% a 100% comunicados y completados en plazo	40		
de 80% a 89% comunicados y completados en plazo	25		
de 50% a 79% comunicados y completados en plazo	15		
- de 50% comunicados		12	
<b>Cumplir con el plan de comunicación en su plazo</b>	10		
<b>Porcentaje de la plantilla que han recibido formación</b>			
100% de la plantilla	20		
90% de la plantilla	16		
80% de la plantilla		10	
70% de la plantilla		20	
- del 70% de la plantilla		30	
<b>2 Iniciativas anuales que mejoren la seguridad</b>			
100% del cumplimiento	40		
- del 100% del cumplimiento			
<b>Máxima puntuación</b>	210		
<b>Nº máximo de puntos a restar</b>		122	

(\*) Con mas de dos 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 abonara en el concepto que se decida entre esta y el comité.

## ANEXO 5

## NORMATIVA DE CONCESIÓN DE PRÉSTAMOS SOCIALES

*Fondos establecidos*

En principio no hay ningún límite en la bolsa de dinero para la concesión de dichos préstamos. Si en un futuro se decidiera poner algún tipo de límite en dicha bolsa, este límite se pactara con el Comité de Empresa del centro.

El Comité de Empresa junto al servicio de administración de personal gestionará dicha bolsa según la presente normativa.

CONCEPTO DE PRÉSTAMO MÁXIMO	CUANTÍA MÁXIMA DEL PRÉSTAMO	PERIODO DE AMORTIZACIÓN
Compra / Reforma De Vivienda	12.000,00 €	4 años
Varios	6.000,00 €	2 años

Cualquier otra cantidad diferente a las reseñadas anteriormente será considerada como una excepción a esta norma y tendrá que ser autorizada por el Comité de Empresa del centro con el visto bueno del director del Servicio de Administración de Personal.

*Requisitos previos de solicitud de préstamos*

1. Tener una antigüedad mínima de un año en “Lafarge” o en cualquiera de las Sociedades participadas mayoritariamente.
2. Para la concesión de nuevos préstamos al personal se tendrá en cuenta:
  - No tener ningún préstamo pendiente de liquidación.
  - Se adjudicarán por riguroso orden de solicitud de préstamo.
  - Tendrán prioridad aquellas personas que nunca hayan solicitado ningún préstamo o que haya pasado más tiempo desde el último préstamo concedido, dentro de cada tipo de préstamo.

*Forma de solicitud de préstamos*

Cumplimentar el formulario oficial de solicitud que el departamento de Recursos Humanos tiene al efecto. Una vez cumplimentado y adjuntados los documentos necesarios, deberá ser autorizado por Administración de personal y el representante del Comité de Empresa designado para tal fin. Los cuales lo remitirán al director del Servicio de Administración de personal para la comprobación de requisitos necesarios de concesión y posterior autorización.

*Concesión de préstamos*

1. Una vez autorizada la concesión del préstamo, el departamento de Recursos Humanos preparará un “contrato de concesión de préstamo”, por duplicado ejemplar, para su firma por ambas partes junto con el correspondiente recibo, el cual tendrá que ser firmado y devuelto junto con una copia del contrato al departamento de Recursos Humanos del centro para su archivo y control.
2. El importe del préstamo una vez concedido, será deducido mensualmente del recibo de salarios en tantas fracciones como pagas tenga el préstamo concedido (como máximo 64 pagas para el préstamo de 12.000 euros y 32 para el de 6.000 euros).
3. De producirse la baja en la empresa por cualquier causa del trabajador con saldo pendiente de devolución de préstamos, este será deducido del finiquito que le corresponda. De quedar aun así saldo pendiente de amortizar, el trabajador vendrá obligado a su devolución inmediata.

## ANEXO 6

**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 pensionista por cualquier causa a la plantilla de “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal”.

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 veremos o calificaciones deben ser iguales o mayores a los siguientes, a tenor del informe emitido por Médico Especialista en Valoración de Incapacidades que se adjunta como Anexo 1:

- Condición de Minusválido: 33 por 100.
- Minusvalía equiparable a invalidez absoluta: 65 por 100.
- Minusvalía equiparable a gran invalidez: 75 por 100.

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

3. *Ayuda*

3.1. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales. Se exigirá el 33 por 100 de minusvalía para 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, quién arbitrará su posible utilización por otra persona inscrita en el Censo.
- b) Transportes a Centros de Salud y Formación para 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 minusvalía.

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

- a) Tratamientos, rehabilitadores de carácter psicoterapéutico, de fisioterapia, psicomotricidad, terapia de lenguaje y otros tratamientos de rehabilitación en función de la disminución.
- b) Formación Profesional y Trabajo en Talleres Especializados.
- c) Atención en Centros Educativos en régimen de media pensión y transporte de los mismos.

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

- a) Atención domiciliaría, Residencia Geriátrica o algún otro centro especializado de acogida del minusválido.

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

3.2. Ayudas específicas para disminuidos psíquicos:

- a) 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.
- b) Escolarización especial para disminuidos psíquicos.

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

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

3.5. Los gastos corrientes, tales como los gastos de farmacia y de consumibles de las prótesis, órtesis y de los mecanismos de 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 las ayudas domiciliarias, recibo de la persona que presta el servicio de asistencia, incluyendo los datos personales de identificación de la misma (nombre, domicilio, NIF, 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 recoge 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 del Comité 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 DORH.

4.2. Para el estudio de casos excepcionales y urgente, 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 DORH).
- Fe de Vida del disminuido (siguientes solicitudes por la DORH).
- 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 DORH 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 del minusválido o del beneficiario.

5.4. Aquellos supuestos excepcionales que no se ajusten a los requisitos exigidos por la presente Normativa para la concesión de las ayudas previstas en la misma serán estudiados por la Comisión para su conformidad y presentación a la DORH para su resolución.

## 6. *Vigencia*

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

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

## ANEXO 7

### POLÍTICA DE TRASLADOS

#### 1. *Definición*

Esta Norma tiene por objeto definir las condiciones asociadas al traslado de una persona, perteneciente a la plantilla de “Lafarge”, con contrato fijo, de un centro de trabajo a otro de la misma Empresa, siempre y cuando dicho traslado implique el cambio de residencia del trabajador, entendiendo por residencia, el domicilio habitual del mismo. Debemos distinguir entre:

1. Cambios de residencia debidos a un período de expatriación, de entre tres y cinco años, que origine un contrato especial, dirigido y coordinado por el Departamento de Movilidad Internacional en París. Este contrato, firmado entre las Unidades Operativas de origen y destino, con la aprobación de la persona expatriada, indicando todas las condiciones que serán aplicadas durante ese período y bajo la normativa que el mismo se especifique.

2. Cambios de residencia debidos a un traslado definitivo, dentro del territorio nacional o, cambios de residencia a la finalización del período de expatriación, cuando el centro de trabajo de retorno es distinto del que el empleado tenía cuando se inició esta. La presente Norma se ocupa de estos casos.

Los traslados ligados a una misión temporal (inferior a un año) dentro o fuera del territorio nacional serán objeto de estudio personalizado por la Dirección de Organización y Recursos Humanos (en adelante DORH), y las condiciones se fijarán en función del destino y de las circunstancias familiares del desplazado.

Esta Norma establece unos mecanismos compensatorios de validez y aplicación general, sin perjuicio de lo establecido en materia de traslados en el Acuerdo Estatal de Cobertura de Vacíos del Sector Cemento o los diferentes convenios colectivos sectoriales, que será de aplicación, caso de resultar más favorable para el trabajador, apreciando siempre los conceptos cuantificables en su conjunto y en cómputo anual.

#### 2. *Estructura salarial en el nuevo centro*

Las nuevas condiciones de remuneración de la persona trasladada serán fijadas conjuntamente por la DORH y la Dirección funcional correspondiente, en función de la política salarial vigente. Es decir, se tendrá en cuenta el valor del puesto que se va a ocupar y la

referencia del convenio colectivo que le sea de aplicación, así como del mercado laboral para el nuevo puesto que desempeñe.

Dichas condiciones reflejarán, tanto los elementos de carácter individual (salario Bruto anual), como aquellos que tienen un carácter colectivo (ligados a su nueva función y/o a su nuevo centro de trabajo: antigüedad, complementos, beneficios sociales, etcétera). En este sentido y, para asegurar la consistencia de las condiciones, siempre serán de aplicación los elementos de remuneración de carácter colectivo propios al centro de destino de la persona trasladada.

### 3. *Período de transición*

En caso de que, por circunstancias de tipo familiar u otras, el cambio de domicilio no pueda hacerse efectivo al mismo tiempo que el traslado de centro de trabajo, la DORH determinará personalmente y en función de las circunstancias familiares, una ayuda complementaria para este período de transición.

Las características de esta ayuda se ajustarán a la legalidad vigente, siendo responsabilidad de la persona trasladada las repercusiones fiscales de la misma.

El centro de destino será el que soporte todos los gastos durante el período de transición.

### 4. *Gastos de incorporación*

1. **Visita de inspección:** En caso necesario, el desplazado tendrá derecho a un viaje con su cónyuge para proceder a la selección previa de la vivienda y gestiones asociadas al traslado. En este caso, los gastos serán por cuenta del centro de origen.

2. **Gastos búsqueda de vivienda:** Si fuera necesario recurrir a los servicios de una Agencia Inmobiliaria para la búsqueda de una nueva vivienda, esta emitirá factura a nombre de la Empresa. Estos gastos correrán a cargo del centro de destino.

3. **Viaje de traslado:** Los gastos de viaje de la persona trasladada para incorporarse a su nuevo centro de trabajo, así como los de la familia directa, podrá efectuarse en avión (clase turista) o en tren (clase turista). El coste de este desplazamiento será a cargo del centro de origen.

4. **Gastos de mudanza:** Los gastos en los que la persona necesite incurrir para proceder al traslado de sus muebles y enseres correrán por cuenta de la empresa. El procedimiento será el siguiente:

- Solicitud por el interesado de un mínimo de tres ofertas diferentes.
- Aprobación por la DORH de una de dichas ofertas, siempre buscando la más económica.
- Facturación del servicio a nombre de la empresa.
- El centro de origen será el que soporte todos los gastos relacionados con la mudanza.

5. **Paga de traslado:** Para compensar los posibles gastos en los que deba incurrir la familia trasladada como consecuencia del cambio de domicilio, el empleado recibirá una cantidad bruta, en concepto de “Indemnización por traslado” el equivalente a 1/12 de su nuevo salario bruto anual. Esta ayuda se pagará al hacerse efectivo el traslado y en el mismo mes en que se haga la mudanza. Esta compensación será por cuenta del centro de destino.

### 5. *Ayuda vivienda*

El empleado recibirá, durante un período de cinco años según lo especificado más abajo, una ayuda bruta mensual para compensar los gastos de adaptación en que incurrirá como consecuencia de trasladar su domicilio familiar al entorno de su nuevo trabajo.

La ayuda vivienda tendrá las características siguientes:

- Dependiendo del centro de destino, el montante inicial será calculado aplicando sobre el nuevo Salario Bruto Anual (SBA), los porcentajes de la tabla que a continuación se detallan:

	Madrid	Barcelona	Valencia	Resto
% s/ SBA	30%	30%	20%	20%

- Esta cantidad ( por 100s/SBA), calculada en el momento del traslado, será la referencia durante todo el período y no será revisada en ningún momento.
- Esta ayuda, de carácter temporal, está condicionada a la continuidad del traslado. Si dejara de ser efectivo, dicha ayuda dejará de percibirse (retorno al centro de origen) o será modificada para aplicar las condiciones definidas para el nuevo centro.
- El período máximo de duración de la ayuda de vivienda será de cinco años (por cada traslado, reiniciándose el período con cada nuevo traslado), aplicando un sistema regresivo a partir del 4.º año, de acuerdo con la tabla que sigue:

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<b>Ayuda</b>	(100% Ayuda)	(100% Ayuda)	(100% Ayuda)	(70% Ayuda)	(40% Ayuda)

- La ayuda de vivienda desaparecerá al final del quinto año.

#### 6. Préstamo para vivienda

De acuerdo con la Norma de vivienda actualmente en vigor, el empleado podrá solicitar al Director del centro de destino, quién lo hará llegar a la DORH para su aprobación definitiva, un préstamo especial para compra de vivienda, por un importe máximo de dos veces su Salario Bruto Anual y que será devuelto en un plazo máximo de cuatro años.

Este préstamo devengará unos intereses, que le serán descontados mensualmente de su nómina, y que será el tipo de interés legal que anualmente publique el Gobierno Español en la Ley de Presupuestos.

#### 7. Retorno de expatriación al lugar de origen

Después de un período de expatriación, si el centro de trabajo de retorno es el mismo que el que el empleado tenía antes de su partida, este recibirá en concepto de “Indemnización por traslado” el equivalente a 1/12 de su nuevo Salario Bruto Anual. Esta ayuda se pagará al hacerse efectivo el traslado y compensa los gastos extraordinarios de puesta en marcha de la vivienda a la nueva situación.

El centro de destino se hará cargo de esta Indemnización, así como de los gastos del viaje de vuelta y de los gastos de mudanza, siguiendo siempre las indicaciones señaladas en los puntos anteriores.

Para el caso de retorno de una larga expatriación (tres o más años) el trabajador que retorne a su lugar de origen, tendrá derecho a las ayudas descritas en el punto 5.

Para el caso de retorno de una expatriación por período menor a tres años y vuelva a su centro de trabajo de origen el trabajador tendrá derecho a una ayuda de vivienda por las cantidades descritas en el punto 5 pero durante un período de un año exclusivamente.

#### 8. Entrada en vigor

Esta Norma entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015, en sustitución de la anterior Norma de fecha 1 de septiembre de 2011.

Las ayudas que estuvieran concedidas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Norma, seguirán las directrices de la Normas anteriores.

## ANEXO 8

## PORCENTAJE DE JUBILACIÓN SEGÚN SUELDO

SUELDO 2015	JUBILACION
33.990,90 €	90,00 %
35.078,20 €	89,80 %
36.210,03 €	89,60 %
37.324,05 €	89,40 %
38.429,15 €	89,20 %
39.543,18 €	89,00 %
40.639,37 €	88,80 %
41.771,22 €	88,60 %
42.894,14 €	88,40 %
43.981,41 €	88,20 %
45.104,36 €	88,00 %
46.262,03 €	87,80 %
47.323,46 €	87,60 %
48.437,48 €	87,40 %
49.542,59 €	87,20 %
50.656,62 €	87,00 %
51.761,72 €	86,80 %
52.893,58 €	86,60 %
53.989,76 €	86,40 %
55.112,69 €	86,20 %
56.208,88 €	86,00 %
57.331,82 €	85,80 %
58.436,92 €	85,60 %
59.550,92 €	85,40 %
60.647,12 €	85,20 %
61.761,15 €	85,00 %
62.866,24 €	84,80 %
63.971,35 €	84,60 %
65.085,36 €	84,40 %
66.217,22 €	84,20 %
67.304,50 €	84,00 %
70.085,08 €	83,00 %
72.874,58 €	82,00 %
75.735,39 €	81,00 %
78.426,84 €	80,00 %

## ANEXO 9

## TABLA SALARIALES POR GRUPO PROFESIONAL Y PUESTOS/CATEGORÍA

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MÍNIMOS					
		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 Enrase	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	Secretaria	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 Canteras	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 €

Salario Mínimo : Salario Base + Complemento personal

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

(03/27.082/15)

