I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Holcim España, S. A. U. (código número 28103831012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Holcim España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de enero de 2024, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 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, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de marzo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20240413-1

CONVENIO COLECTIVO HOLCIM ESPAÑA, S. A. U., OFICINA CENTRAL

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 el CCC 28/130241385 correspondiente a la Oficina Central sita en la Avenida de Manoteras, 20; Edificio Tokyo- 1.ª Planta de Madrid de la empresa Holcim España, S. A. U. Quedan excluidos del mismo el resto de centros de trabajo que pueda poseer la compañía.

Artículo 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.

Artículo 3.- Ámbito Personal

El presente Convenio es aplicable a la totalidad del personal en plantilla, que presta sus servicios en el CCC 28/130241385 correspondiente a la Oficina Central sita en la Avenida de Manoteras, 20; Edificio Tokyo, 1ª Planta de Madrid de la empresa Holcim España, S.A.U. 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 extra salariales que en el presente convenio se disponen.

Artículo 4.- Vigencia y duración

Este acuerdo vigente en el periodo 2018-2024, se extiende con ámbito de aplicación temporal desde el 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2024.

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

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 43.

Artículo 5.- Prórroga y denuncia

Este convenio prorrogará su vigencia de año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 60 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir.

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.

Artículo 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 éste.

Artículo 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.

BOCM-20240413-1

CAPÍTULO 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo

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

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

Se 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.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

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

El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa, a un reconocimiento médico, no obstante, se impone un reconocimiento obligatorio para aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente.

CAPÍTULO 3

JORNADA LABORAL

Artículo 9.- Jornada

La jornada laboral en cómputo anual, será de 1.716 horas durante la vigencia del presente convenio, una vez finalizado el periodo de vigencia, el cómputo anual será de 1.700 horas anuales, salvo pacto entre ambas partes, (teniendo en cuenta una fluctuación de unas horas a favor o en contra por el ajuste del calendario laboral).

Con el objetivo de compensar el aumento de jornada anual (16 horas anuales), se abonará un bonus de 400,00 euros a pagar en cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir 2022, 2023 y 2024, a todo el personal que se encuentre en alta en el momento del pago y sea plantilla fija. El personal que esté contratado temporalmente y que se encuentre en alta en la empresa en el momento del pago, recibirán la misma cantidad en función a la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

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

Artículo 10.- Horarios

El horario laboral será el establecido anualmente en el correspondiente calendario laboral que las partes acuerden.

Artículo 11.- 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 % 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.

Artículo 12.- Cálculo del Calendario laboral

El horario laboral será el establecido anualmente en el correspondiente calendario laboral que las partes acuerden.

Artículo 13.- Permisos retribuidos

De conformidad con la legislación vigente, se establecen con carácter general los siguientes, permisos retribuidos, aportando los trabajadores acreditación del motivo de ausencia:

a) 5 días en los casos de enfermedad, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes

BOCM-20240413-1

de hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera al cuidado efectivo de aquella. Y si es fuera de la provincia de residencia 6 días naturales.

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

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

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

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

f) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

En lo no previsto se estará a la legislación laboral vigente en cada momento.

MATERNIDAD & PATERNIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20240413-1

LACTANCIA

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

De conformidad con lo establecido en el Art 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, existe la posibilidad de sustituir la reducción de jornada en una acumulación en 14 jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres u hombres.

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

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

FECHA DE DISFRUTE

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

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

GUARDA LEGAL

La persona trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario, para el caso que únicamente existiera una persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para los dos progenitores.

CAPÍTULO 4
RETRIBUCIONES

Artículo 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 mes anterior en cuestión y las horas extraordinarias del mismo período.

Existe la posibilidad de pedir anticipos salariales, según normativa interna.

Artículo 15.- Salario base de Convenio

Para el presente convenio, se fija un salario base mensual de 767,13 €.

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

Artículo 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.

Artículo 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.º de enero a 31 de marzo.
— 30 de junio	Devengo de 1.º de abril a 30 de junio.
— 30 de septiembre	Devengo de 1.º de julio a 30 de septiembre.
— 30 de noviembre	Devengo de 1.º de octubre a 31 de diciembre.

BOCM-20240413-1

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

Artículo 18.- AUMENTO SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL

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

El citado incremento se realizará en un complemento personal no compensable, ni absorbible, ni pensionable (a los efectos de Plan de Pensiones ni Acuerdo Base de jubilación (ABJ)) de los trabajadores.

Dichos incrementos se irán acumulando en el citado complemento personal.

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

Los valores entre tramos se realizarán de manera proporcional.

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

TABLA INCREMENTO ABG- PERSONAL NOMINA 1 Y 4

EBITDA	INCREMENTO FIJO	% INCREMENTO
< 25 M	0,00 €	0,00 %
≥ 25M	400,00 €	0,50 %
≥ 30M	400,00 €	1,50 %
≥ 35 M	400,00 €	1,50 %
≥ 40 M	400,00 €	1,50 %
≥ 55 M	400,00 €	2,25 %
≥ 60 M	400,00 €	2,75 %

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

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

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

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

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

Con el objetivo de compensar el esfuerzo de los trabajadores de la nómina 0, que no hayan percibido o percibirán ningún tipo de incremento salarial en el Salario Bruto Anual, en los años 2021, 2022, 2023 y 2024, se abonará una cantidad de 400,00 euros como pago único, por año correspondiente a los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

En el caso de los incrementos realizados a los trabajadores, hayan sido inferiores a la cantidad anual bruta de 400 euros, se les abonará la diferencia entre los percibido y la citada cantidad de 400 euros.

BOCM-20240413-1

Artículo 19.- Prima por participación en Resultados

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

TONELADAS VENDIDAS AÑO 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 cada año de vigencia.

Artículo 20.- Antigüedad Consolidada (personal en plantilla de la antigua sociedad denominada Lafarge Cementos, S. A. U., a 31-12-2012)

Para el personal en plantilla que se encontraran en alta en la Sociedad denominada Lafarge Cementos, S. A. U. a fecha de 31 de diciembre de 2012, el concepto denominado antigüedad consolidada, sin incremento, ni devengos, con 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%.

La antigüedad se calculará sobre un sueldo base mensual de 903,90€; 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

Artículo 21.- Gratificación Extraordinaria de beneficios consolidada

La retribución de beneficios pasa a denominarse gratificación extraordinaria de beneficios consolidada. Esta retribución será PENSIONABLE.

Continuará con la forma actual de las variaciones hasta el final de la vida laboral de todo el personal de alta en la empresa Lafarge Cementos S.A.U., a 16 de abril de 2015. A partir de esta fecha se suprimirá para las nuevas incorporaciones en Lafarge Cementos, S. A. U.

Conforme a la tabla siguiente:

AÑOS 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.

BOCM-20240413-1

Artículo 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.

Artículo 23.- Prima de Seguridad: Objetivos y cuantificación

Continuando con el objetivo de conseguir CERO ACCIDENTES para todas las personas que trabajan en nuestros centros de trabajo, y pretendiendo conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución.

Esta prima se pagará de la siguiente manera: la cantidad de 100 euros al trimestre y una cantidad adicional en la nómina del mes de julio de un importe de 320 euros, todas ellas como cantidades a cuenta y el resto, hasta el total de la prima anual que haya obtenido en función de los objetivos conseguidos por cada trabajador, en el mes de enero del año siguiente.

Artículo 24.- Gratificación Extraordinaria de Navidad (Lote de Navidad y Juguetes)

Durante la duración del presente convenio, la cantidad será de 595,65 € para el personal de nómina 1 y se abonará en la nómina de noviembre. Esta Gratificación Extraordinaria de Navidad es PENSIONABLE.

Articulo 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 % como compensación fiscal

Para los años de vigencia del presente convenio el valor de la acción será de 137,27 €, según la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD – N.º 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

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.

BOCM-20240413-1

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

Artículo 26.- Sociedad Medica

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

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

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

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

Artículo 27.- Ayuda Escolar y Becas de Estudios

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

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

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

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

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

Una vez firmado el Convenio se regularizará el pago de ayudas para estudios no oficiales y ayuda extraescolar por este mismo concepto, del año 2021/2022 hasta el 31 de marzo de 2023.

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

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

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

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

Esta subvención se aplicará con las siguientes limitaciones:

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

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

BOCM-20240413-1

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

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

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

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

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

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

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

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

Para despejar dudas que pudieran crearse a la hora de aplicar esta ayuda, se estará en lo dispuesto en la página web del Ministerio de Universidades u organismo que lo sustituya de conformidad con el siguiente enlace web https://www.educacion.gob.es/ruct/consultaestudios?actual=estudios o el enlace que lo sustituya.

Siguiendo su desarrollo, la ayuda para estudios superiores de la que se habla en este apartado se refiere exclusivamente a las enseñanzas de Grado y Master que se describen a continuación.

Enseñanzas de Grado.

1. Las enseñanzas de Grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.
2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Graduado o Graduada.

Enseñanzas de Master.

1. Las enseñanzas de Master tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.
2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Master Universitario.

AYUDA DE ESTUDIOS para empleadas/ empleados:

Estudios medios y superiores

La empresa subvencionará con el 100 % de los gastos de la matrícula oficial, sin tener en cuenta las posibles deducciones por rendimiento o circunstancias familiares, que se elevarán a bruto con el % de IRPF que en cada caso corresponda (previa justificación de estudios). No se pagarán 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 IRPF que en cada caso corresponda, quedarán excluidos de las mismas las matrículas que están becadas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

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

En 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.

BOCM-20240413-1

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

Estudios varios: aquellos que estén relacionados con la actividad de la empresa se subvencionarán con 577,05 €/año. Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula.

Estudios de idiomas en centros oficiales: se subvencionará con un importe máximo de 792,55€/año. Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula.

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

AYUDA ADICIONAL DE ESTUDIOS

Se pagará una cantidad de 400 euros brutos (sin justificante).

Esta ayuda extraescolar deberá ser solicitada mediante su justificación de estudios realizados y pago de los mismos, tendrá plazo para presentarse hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente, también se incluirá aquellas ayudas extraescolares que no hayan sido presentadas correspondientes al curso escolar 2021/2022, cuya justificación será hasta el 31 de marzo de 2023.

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

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

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

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

Esta ayuda extraescolar deberá ser solicitada mediante su justificación de estudios realizados y pago de los mismos, tendrá plazo para presentarse hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente, también se incluirá aquellas ayudas extraescolares que no hayan sido presentadas correspondientes al curso escolar 2021/2022, cuya justificación será hasta el 31 de marzo de 2023.

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

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

Todos los conceptos no pagados sobre ayuda de estudios hasta la firma del presente convenio se abonarán según lo estipulado en el anterior convenio (matrículas becadas, así como familia numerosa, no abonadas).

Artículo 28.- PRÉSTAMOS SIN INTERÉS

CONCEPTO DE PRÉSTAMO

1. Préstamo para compra/reforma de vivienda con un importe máximo de 12.000 euros en un plazo máximo de amortización de 4 años (meses y pagas extras, 16 cuotas anuales)
2. Préstamos varios con un importe máximo de 6.000 euros en un plazo máximo de amortización de 2 años (meses y pagas extras, 16 cuotas anuales).

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

REQUISITOS NECESARIOS DE SOLICITUD DE PRÉSTAMOS

Los requisitos necesarios a las concesiones de préstamos:

1. Tener una antigüedad mínima de UN AÑO en la empresa.
2. Para la concesión de nuevos préstamos al personal se tendrá en cuenta:
    i. No tener ningún préstamo pendiente de liquidación.
    ii. Se adjudicarán por riguroso orden de solicitud de préstamo.
    iii. Tendrán prioridad aquellas personas que nunca hayan solicitado ningún préstamo o que haya pasado más tiempo desde el último préstamo concedido, dentro de cada tipo de préstamo.
3. Existencia de fondo necesario en cada centro.

BOCM-20240413-1

FORMA DE SOLICITUD DE PRÉSTAMOS

Cumplimentar el formulario oficial de solicitud que el departamento de Recursos Humanos tiene al efecto (se adjunta como ANEXO 1).

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

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

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

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

CONCESIÓN DE PRÉSTAMOS

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

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

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

NORMAS PARA LA SOLICITUD DE PRÉSTAMOS EXTRAORDINARIOS

Se mantendrá en remanente de los fondos concedidos, una cantidad de dinero correspondiente a 10.000,00 € en cada centro para poder atender situaciones extremas (casos graves de enfermedad, catástrofes, etc.). Este préstamo se otorgará con estudio previo de la petición y autorización por parte del Dirección de Recursos Humanos.

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

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

Articulo 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, Holcim España SAU abonará el 100%.

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

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

Artículo 30.- Ayudas a personas con diversidad funcional

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

BOCM-20240413-1

Artículo 31.- Invalidez

En aplicación del A.B.J., al personal que cause baja por invalidez, se calculará el complemento de pensión por este concepto en función del salario del último año.

Artículo 32.- Complemento Voluntario en caso de enfermedad / Accidente

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

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

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

Artículo 33.- Precios de Productos HOLCIM para empleados

Para todos los Empleados:

- Cemento: Se estipula el 50 % 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^3/año.
- Áridos: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 Tn/año.

Artículo 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 (Articulo 27) los hijos de los empleados que causen baja en la empresa por invalidez, jubilación o fallecidos en activo.

Artículo 35.- Aportación mínima al Fondo de Pensiones

De conformidad con el Reglamento del Plan de Pensiones en su modificación del año 2019, Para el personal del Grupo 1, que le resulte de aplicación el A.B.J., la cantidad mínima a aportar durante vigencia del presente convenio será de 920,79 €, para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.275,42 €. Para el resto del personal perteneciente al resto de Grupos le será de aplicación lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo 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.

Artículo 37.- Premios Varios

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

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

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

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

Artículo 38.- Comida de Hermandad

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

BOCM-20240413-1

Artículo 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.

Artículo 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 periodo 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 D.O.R.H.
— 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 periodo se solicitará al becado que elabore un informe general de su trabajo e impresiones, que deberá entregarse al responsable del departamento y a la D.O.R.H.
— Posteriormente la D.O.R.H. 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.

BOCM-20240413-1

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 D.O.R.H. 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 D.O.R.H.

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 D.O.R.H. 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 (D.O.R.H.) 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.

CAPÍTULO 6
VARIOS

Artículo 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.

Artículo 42.- TRASLADOS

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

42.0 Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el Traslado (doceava parte del salario base + Complemento personal + Antigüedad Consolidada).

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

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

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

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

42.5 Existirá un periodo 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.

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

Artículo 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.

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 RD 1/1995, de 14 de marzo.

También se tendrán en cuenta, tanto el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO 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”.

BOCM-20240413-1

Artículo 44.- JUBILACIONES

Medidas sobre jubilación ordinaria

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

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

En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán o la trasformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

Habida cuenta de que en los distintos convenios colectivos de ámbito inferior o en otro tipo de acuerdos alcanzados en algún proceso de negociación colectiva pueden existir regulaciones de derechos preferentes para determinadas personas trabajadoras al acceso desde un contrato a tiempo parcial a un contrato a jornada completa, a la transformación de un contrato temporal en indefinido o a la contratación cuando exista vacante, habrán de respetarse dichos derechos preferentes y las reglas fijadas para la aplicación de los mismos en dichos acuerdos o convenios, en el momento en que haya de producirse alguna de dichas circunstancias como consecuencia de la decisión empresarial de la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación en los términos fijados en este artículo.

Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial vinculados a objetivos de política de empleo expresados en este Acuerdo, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en este Acuerdo y cumplan los requisitos de las Disposiciones Legales.

Jubilación anticipada (en aplicación del Acuerdo Base de Jubilación (ABJ).

En los casos en que la jubilación a los 61 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la pensión oficial de la Seguridad Social más el complemento de la Empresa, estará comprendida, para la vigencia del presente convenio, entre 90 % para salarios pensionables de hasta 33.990.90 € y el 80 % para salarios pensionables de 78.426.84 € o más, conforme se indica en la Tabla adjunta.

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

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

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

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

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 61 años en 2015 podrá jubilarse con las condiciones de la Tabla.

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

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

BOCM-20240413-1

TABLA DE JUBILACIÓN

SALARIO PENSIONABLE	JUBILACIÓN
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 %

Artículo 45.- Premios Por Bajas Incentivadas

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

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

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

- A los 60 años: 24 mensualidades brutas.
- A los 61 años: 22 mensualidades brutas.
- A los 62 años: 20 mensualidades brutas.
- A los 63 años: 18 mensualidades brutas.
- A los 64 años: 14 mensualidades brutas.
- A los 65 años: 12 mensualidades brutas.
- A los 66 años: 10 mensualidades brutas
- A los 67 años: 8 mensualidades brutas

Artículo 46.- Plan de Igualdad

Ambas partes se comprometen a finalizar el acuerdo que sobre esta materia la Representación de los Trabajadores y la Representación de la empresa establezcan, incorporándose al presente convenio como Anexo.

BOCM-20240413-1

Artículo 47.- -TRABAJO EN REMOTO/ TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador/a y las actividades susceptibles de enmarcarse en la modalidad de Teletrabajo, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

1.º Objeto.

El presente convenio, tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores/as de la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde su domicilio habitual. Con carácter general, todos los trabajadores y trabajadoras de Oficina Central de Madrid, así como todas las personas trabajadoras de las fábricas bajo el ámbito del presente convenio, cuyos puestos de trabajo puedan cumplir sus funciones al 100 % de manera remota, y para casos especiales que serán ámbito de estudio por parte de la Dirección de Recursos Humanos, podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores y trabajadoras que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo.

Corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre empresa y trabajador/a, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo al inicio del teletrabajo. Se podrá acoger o renunciar a él con un preaviso de 15 días naturales, únicamente tendrá lugar un cambio a lo largo del año, y esa decisión será definitiva para el año en cuestión.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar como máximo tres días completos en semana, y las tardes para aquellos centros cuya jornada sea partida, es decir mañana y tarde. Los días completos de teletrabajo serán establecidos por la Empresa.

Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a 3 días completos de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada.

El trabajador/a tendrá cierta flexibilidad para cambiar y, o reducir los días de teletrabajo previamente acordados durante la semana, ante cualquier imprevisto y previo acuerdo con el manager correspondiente.

2. Condiciones del teletrabajo.

2.1. Duración y reversibilidad del acuerdo.

Una vez validada la solicitud de teletrabajo por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de teletrabajo y tendrá una duración anual (del 1 de enero al 31 de diciembre).

Transcurridos los 2 primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Se pueden plantear excepciones al teletrabajo cuando sea necesario para garantizar el logro de las metas y objetivos de la empresa, reconociendo la capacidad de la Dirección de Recursos Humanos para revertir la situación de teletrabajo con un preaviso de 24 horas, para los casos descritos incluida la baja productividad.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándose a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso salvo necesidad urgente e imprevista justificada. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de

BOCM-20240413-1

teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa al que está adscrito.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador/a, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado/a.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador/a cumplirá su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan durante la jornada de trabajo.

Al final de cada ejercicio las partes podrán revisar el esquema de teletrabajo establecido, una vez analizados los resultados del mismo.

2.2. Lugar de realización del teletrabajo.

El teletrabajo se realizará desde el domicilio habitual del trabajador/a. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. Cuando se requiera visita por parte de quien tiene competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, se requerirá el permiso del teletrabajador/a y se informará a la Representación Legal de los Trabajadores. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios, informados a la empresa, para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

La Dirección de Recursos Humanos analizará de manera excepcional y por motivos justificados, los casos especiales a requerimiento del trabajador sobre trabajos en un lugar diferente a su domicilio habitual.

El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte de su responsable en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

2.4. Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a, ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.

2.5. Medios y facilidades.

La empresa proporcionará al empleado/a los medios técnicos necesarios y las herramientas para teletrabajar, así como para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas, tales como ordenador, pantalla, teclado, ratón y silla ergonómica, con un máximo de cinco años para su renovación.

Artículo 48.- Desconexión Digital

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral, salvo urgencia o causa de fuerza mayor.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. La jornada de trabajo ordinaria establecida en el Convenio Colectivo del Centro de trabajo y su flexibilidad. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, asumiendo para ello el rango más amplio de la jornada ordinaria.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas personas que, por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general, en este último caso las personas trabajadoras tendrán puntualmente flexibilidad laboral añadida para poder desplazar la jornada

BOCM-20240413-1

laboral de manera acorde con los husos horarios previo acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas y la empresa.

Como consecuencia de ello, los managers se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo, o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria.

En el caso de envío de una comunicación que pueda requerir respuesta por parte del destinatario fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que el receptor de la comunicación podrá responder en la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con terceros, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.), por urgencia o causa de fuerza mayor.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Como uso del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, la no respuesta por parte del trabajador/trabajadora, a la comunicación urgente por parte de la empresa, no tendrá ninguna repercusión sancionadora.

Artículo 49.- Régimen Disciplinario

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

CAPÍTULO 7

SALARIOS DE CONTRATACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES Y TABLAS SALARIALES DE MÍNIMOS

Durante la vigencia del presente convenio, regirán las tablas de salarios mínimos por categoría/puesto o por grupo profesional, según anexo al presente convenio.

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 aplicará el siguiente criterio:

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

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

BOCM-20240413-1

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.

Contratación, período de pruebas

Se establece 6 meses de periodo de prueba a Salario Mínimo de contratación, pasando a su categoría y salario marcado en tablas una vez superado el periodo de prueba. Este periodo de prueba solo se aplicaría durante la formación de la nueva contratación, con un máximo de 6 meses y finalizando con la incorporación al puesto de trabajo y no se aplicaría al personal que se incorpora directamente al puesto de trabajo.

CAPÍTULO 8

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ambas partes se comprometen a finalizar el acuerdo que sobre esta materia la Representación de los Trabajadores y la Representación de la empresa establezcan, incorporándose al presente convenio como Anexo.

BOCM-20240413-1

ANEXO TABLA SALARIAL CONVENIO OFICINA CENTRLA DE MADRID

								VALORES HORA EXTRA		
								1,5	1,5	1,75
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MÍNIMOS						VALOR BOLSA DE 40 HORAS	VALOR DE HORA EXTRA	
		SALARIO MÍNIMO CONTRATACIÓN	SALARIO MÍNIMO 2 AÑOS	SALARIO MÍNIMO 4 AÑOS	SALARIO MÍNIMO 6 AÑOS	SALARIO MÍNIMO 8 AÑOS	SALARIO MÍNIMO 10 AÑOS		HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
V	Auxiliar de Producción 2.ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar Técnico Mecánico 2.ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar Técnico Eléctrico 2.ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Analista 2.ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
V	Auxiliar de Almacen 2.ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €
IV	Auxiliar Administrativo	19.627,00 €	20.801,60 €	21.976,20 €	23.150,80 €	24.325,40 €	25.500,00 €	21,83 €	21,83 €	25,47 €
IV	Auxiliar de Producción 1.ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar Técnico Mecánico 1.ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar Técnico Eléctrico 1.ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Analista 1.ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Auxiliar de Almacén 1.ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €
IV	Especialista Técnico Producción	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
IV	Especialista Técnico Eléctrico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
IV	Especialista Técnico Mecánico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
IV	Especialista Técnico Engrase	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €
III	Basculista	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	27,97 €	27,97 €	32,63 €
III	Oficial Administrativo 2.ª	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	27,97 €	27,97 €	32,63 €
III	Jefe/Encargado Almacén	23.491,45 €	25.576,02 €	27.660,59 €	29.745,16 €	31.829,73 €	33.914,29 €	29,04 €	29,04 €	33,88 €
III	Ayudante Operador de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €
III	Técnico de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €
III	Oficial Administrativo 1.ª	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Responsable de Bascula	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Encargado de Engrase	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Control Créditos y clientes	25.804,12 €	27.551,25 €	29.298,39 €	31.045,52 €	32.792,65 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €
III	Técnico Seguridad	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €
III	Analista físico-químico	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €
III	Técnico Área	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Instrumentista	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Mecánico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Jefe Equipo Eléctrico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Técnico de Servicios Auxiliares	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Técnico Laboratorio	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Encargado de Expedición	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Secretario	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €
III	Operador de Sala 2.ª	23.491,45 €	26.201,53 €	28.911,60 €	31.621,67 €	34.331,75 €	37.041,82 €	31,71 €	31,71 €	37,00 €
III	Jefe de Servicio Administrativo	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Delineante Proyectista	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Vendedores	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €
III	Operador de Sala	23.491,45 €	26.827,03 €	30.162,61 €	33.498,18 €	36.833,76 €	40.169,34 €	34,39 €	34,39 €	40,12 €
II	Técnico de Medio-Ambiente	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Canteras	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Brigada	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Encargado Laboratorio	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €
II	Jefe de Logística y Distribución	25.804,12 €	28.983,95 €	32.163,79 €	35.343,62 €	38.523,45 €	41.703,29 €	35,70 €	35,70 €	41,66 €
II	Preparador Mecánico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Preparador Eléctrico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Visitador Mecánico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Visitador Eléctrico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Técnico de Nuevas Instalaciones	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €
II	Encargado / Jefe Turno	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe de Área	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Técnico / Ingeniero de Sistemas	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe Reparaciones Mecánico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Jefe Reparaciones Eléctrico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €
II	Técnico de Proceso	25.804,12 €	29.909,31 €	34.014,50 €	38.119,69 €	42.224,88 €	46.330,08 €	39,67 €	39,67 €	46,28 €

BOCM-20240413-1

Salario Mínimo: Salario Base + Complemento personal

SALARIOS MÍNIMOS DE CONTRATACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES	
V	18.600,00 €
IV	19.627,00 €
III	23.491,45 €
III	23.491,45 €

(03/5.093/24)

BOCM-20240413-1