

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal” (centro de Oficinas Centrales) (código número 28100211012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Lafarge Cementos, Sociedad Anónima Unipersonal” (centro de Oficinas Centrales), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de septiembre de 2012; 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 6 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO 2012**

## Capítulo 1

*Disposiciones generales***Artículo 1.— Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal en plantilla, que prestan sus servicios en la Oficina Central sita en la Calle Orense, 70 de Madrid de la empresa Lafarge Cementos, 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 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.

**Artículo 4.— Vigencia y duración**

El presente convenio entrara en vigor al día siguiente de su firma, si bien la posible falta de aprobación por la autoridad laboral competente tendrá efectos retroactivos de nulidad desde el mismo día de su entrada en vigor.

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

Todos los conceptos retributivos incluidos en este convenio tendrán carácter retroactivo desde el primer día del año laboral, es decir, 1 de enero de 2012.

**Artículo 5.— Prórroga y denuncia**

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

**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 practica 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 computo anual.

En el supuesto que la Jurisdicción competente, anulase o invalidase alguno de los pactos del Convenio, las partes negociadoras consideraran si es valido por si 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***Artículo 8.— Organización del trabajo**

- La organización practica 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, etc.
- Eventuales y exteriores: En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, se realizaran con la participación de los Comités de Centro en la determinación de las condiciones económicas y laborales, según el Acuerdo Base General (A.B.G.)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Anexo nº 1

- 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.
- 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 hijos/hijos de trabajadores de Lafarge Cementos.

### Capítulo 3

#### *Jornada laboral*

#### **Artículo 9.— Jornada**

La jornada laboral será de 40 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):

#### **Artículo 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 horas y media.
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

###### 3. Horario

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

###### 4. Flexibilidad

Se efectuará tal y como se establece:

Entrada por la mañana:	Entre 08:00 y 09:00
Salida a mediodía:	Entre las 14:00 y la correspondiente para efectuar el cómputo diario de 6 horas.

##### — Jornada Especial

El día 05 de enero la jornada de trabajo será 08:00 a 14:00 horas. Con la flexibilidad de un Viernes de jornada normal.

#### **Artículo 11.— Vacaciones**

Las vacaciones para todo el personal consistirán en 25 días laborables, contabilizándose de lunes a viernes. Se considera 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<sup>2</sup>**

Aquí se aborda como calcular el número de días de Jornada Intensiva y el número de días de libre disposición<sup>3</sup>; para completar el cómputo anual de horas. Tenemos que tener en consideración:

- El número de días de Jornada Intensiva variará de 7 semanas y media a 8 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 que días no se trabajaran. 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 harán sobre la base de las horas en jornada intensiva.

**Artículo 13.— Permisos retribuidos**

Se establecen con carácter general los siguientes:

- 4 días naturales en los casos de enfermedad grave (con hospitalización) de cónyuge, padres o hijos, y si es fuera de la provincia de residencia 6 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.
- 15 días naturales en caso del matrimonio del empleado.
- 2 días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, y si es fuera de la provincia de residencia 4 días naturales.
- 2 días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave (con hospitalización) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y si es fuera de la provincia de residencia 4 días naturales.
- 1 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 ocho 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 aquélla.

**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 21 del mes anterior hasta el día 20 del mes en cuestión y las horas extraordinarias del mismo período.

**Artículo 15.— Salario base de Convenio**

Para el año 2.012, se fija un salario base mensual de 762,08 euros.

El salario base anual se establece en; 12.193,28 euros, como resultado de multiplicar el salario base mensual por el número de pagas.

<sup>2</sup> Anexo nº 2

<sup>3</sup> Denominación referida a los días no laborables que surgen al ajustar el calendario laboral; al cómputo anual de horas

**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 de 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 1º de Enero a 31 de Marzo
- 30 de Junio Devengo de 1º de Abril a 30 de Junio
- 30 de Septiembre Devengo de 1º de Julio a 30 de Septiembre
- 30 de Noviembre Devengo de 1º 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.

**Artículo 18.— Aumento Salarial y Revisión Salarial**

- Aumento salarial para el año 2.012 será del 2%.
- Revisión salarial año 2012: 5 décimas por encima del IPC real. Por tanto, en el caso de que el IPC real en 2012 experimente un incremento superior al 1,5%, se efectuará una revisión salarial (equivalente al exceso sobre dichos porcentajes) con efectos al 1 de Enero de 2.012 y que servirá de nueva base para el posterior aumento anual pactado.

**Artículo 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	333,46
3.200.000	3.299.999	348,62
3.300.000	3.399.999	363,77
3.400.000	3.499.999	378,94
3.500.000	3.599.999	394,09
3.600.000	3.699.999	409,25
3.700.000	3.799.999	424,41
3.800.000	3.899.999	439,01
3.900.000	3.999.999	454,72
4.000.000	4.099.999	469,88
4.100.000	Sin límite	485,04

Esta prima se pagará, a todo el personal de plantilla perteneciente a las nóminas 1, 2 y 4, en la Nómina del mes de Abril.

Esta tabla se revisará según la revisión salarial del artículo 18.

**Artículo 20.— Antigüedad**

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%.

La antigüedad se calculará sobre un sueldo base mensual de 897,95 euros; quedando como sigue:

AÑOS	%	EUROS/MES
2	5	44,90
4	10	89,80
9	17	152,65
14	24	215,51
19	31	278,36
24	38	341,22
29	45	404,08
34	50	448,98

Esta tabla se revisará según la revisión salarial del artículo 18.

**Artículo 21.— Participación en Beneficios**

La retribución correspondiente a los beneficios se acuerda conforme a la tabla siguiente.

AÑOS ANTIGÜEDAD	IMPORTE TOTAL (EUROS/AÑO)
0 a 2	753,58
2 a 4	791,27
4 a 9	828,89
9 a 14	881,69
14 a 19	934,42
19 a 24	987,16
24 a 29	1.039,93
29 a 34	1.092,67
34 en adelante	1.128,30

Esta retribución se pagara con la Nómina del mes de Diciembre.  
Esta tabla se revisara según la revisión salarial del artículo 18.

**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 realizada según lo establecido en el A.B.G.

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.— Plus Jornada Partida**

Este plus es solamente aplicable: a todos los empleados con Nómina 1 que estuvieran en plantilla el 30 de Junio de 1.998. Por un importe de 571,21 euros, pagadera en la Nómina de Julio.

Esta cifra se revisara según la revisión salarial del artículo 18.

**Artículo 24.— Prima Medioambiental**

Se establece para 2012 una prima de 626,77 euros pagadera en la nómina de Julio.

Esta cifra se revisara según la revisión salarial del artículo 18.

**Artículo 25.— 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. Las condiciones y las tablas por las que se rigen están reflejadas en el Anexo nº 1.

**Artículo 26.— Plus Extra Navidad**

La empresa abonará a todo el personal la cantidad de 591,72 euros como plus extra de Navidad, en la Nómina de Noviembre. Esta cantidad es PENSIONABLE.

Esta tabla se revisará según la revisión salarial del artículo 18.

## 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.

**Artículo 27.— 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 25 años que convivan con él. La empresa abonará el 100% del importe de la prima correspondiente a este concepto.

Se hace constar que para el año 2.012 hemos cambiado de Sociedad Medica, y la nueva es ADESLAS. Si algún empleado por motivos de: antigüedad, médicos o cualquier otra razón; desea permanecer en SANITAS; puede hacerlo. Únicamente debe tener en cuenta que, a partir del 01 de enero de 2012, este empleado pasará a tener una póliza individual y la relación comercial será directa con Sanitas, que será quien fije los precios anuales de su póliza. El empleado pagará directamente a Sanitas; y previa presentación del recibo, Lafarge le reembolsará, como máximo, el precio de la póliza que tendría si la tuviera con Adeslas.

**Artículo 28.— Ayuda Escolar y Estudios**

## 28.1.) Personal en plantilla al 12/4/96

- Guardería —hasta 3 años— (12 veces al año) 105,19 euros/mes, esta ayuda podrá ser sustituida por una Ayuda de Guardería, de un importe máximo anual de 1.404,84 euros, previa presentación de la justificación del gasto incurrido. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad y cesará en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, mes en el que pasará a recibir la cantidad señalada en el segundo tramo de edad.
- Ayuda Escolar (12 veces al año)
  - De 3 a 6 años 83,21 euros/mes
  - De 7 a 9 años 90,47 euros/mes
  - De 10 a 18 años 115,95 euros/mes

Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén haciendo F.P., C.O.U., B.U.P. o E.S.O = 60,12 euros/mes (previa justificación de estudios).
- Becas
  - Empleados
    - Estudios superiores 100% matrícula<sup>4</sup>
    - Estudios medios 100% matrícula<sup>4</sup>
    - Estudios varios 573,25 euros/año
    - Estudios idiomas 787,33 euros<sup>5</sup>
  - Hijos de empleados (una vez por cada curso que se matriculen)
    - Estudios superiores 100% matrícula<sup>4</sup>
    - Estudios medios 100% matrícula<sup>4</sup>
    - Estudios varios 459,01 euros/año

Para los estudios superiores o medios, tanto para Empleados como Hijos de Empleados, se estará a lo así establecido en este punto en el A.B.G. 2010-2012

## 28.2.) Personal en plantilla después del 12/4/96

- Ayuda Escolar (12 veces al año)
  - Guardería —hasta 3 años— (12 veces al año) 45,37 euros/mes, esta ayuda podrá ser sustituida por una Ayuda de Guardería, de un importe máximo anual de 1.392,30 euros, previa presentación de la justificación del gasto incurrido. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad y cesará en el mes en que se inicie la

<sup>4</sup> En Centros Oficiales, o privados de coste similar. Estas cantidades tendrán un incremento del IRPF real que se le descuenta al empleado en la nómina cuando se pasen a bruto.

<sup>5</sup> Para una sola vez y según normativa vigente.



enseñanza obligatoria, mes en el que pasará a recibir la cantidad señalada en el segundo tramo de edad

— De 0 a 3 años	45,37 euros/mes
— De 3 a 6 años	45,37 euros/mes
— De 7 a 9 años	50,41 euros/mes
— De 10 a 18 años	60,48 euros/mes

Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén haciendo F.P., C.O.U., B.U.P o E.S.O. = 60,48 euros/mes (previa justificación de estudios).

Se establece una ayuda económica adicional para la compra de libros y material escolar, comedores escolares, periodos de vacaciones escolares y actividades extraescolares. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido, y se subvencionará como máximo con 500 euros por hijo.

Para mayores de 18 años y hasta 21, que están haciendo estudios formativos oficiales, 725,75 euros/año (previa justificación de estudios).

Estudios medios y superiores para empleados: 100% de matrícula (se elevará a bruto con el tipo personalizado de IRPF previsto en el año). En estos casos, se estipularán las carreras que puedan ser de aplicación y estén relacionadas con la actividad de la Empresa.

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

Una vez que la aplicación del "Plan 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 Master que se describen más abajo.

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

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

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

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

#### Estructura de las enseñanzas universitarias oficiales

Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructuraran en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Master 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 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.

Se considera como Estudios medios y superiores el Acceso a la Universidad.

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

Todas estas cifras se revisaran según la revisión salarial del artículo 18.

#### **Artículo 29.— Préstamos sin interés**

Se establecen con carácter general dos tipos de préstamos:

- a) Para vivienda, de un máximo de 12.000 euros, con plazo de amortización de 4 años.
- b) Para varios, de un máximo de 6.000 euros, con plazo de amortización de 2 años.

Los préstamos serán concedidos previa justificación de la solicitud.

Estos fondos serán administrados por el Comité de Empresa y RRHH 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.

#### **Artículo 30.— Seguro de Vida**

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

	<b>Personal con A.B.J.</b>	<b>Personal sin A.B.J.</b>
Muerte natural	18.000,00 euros	36.000,00 euros
Muerte por accidente	36.000,00 euros	72.000,00 euros
Muerte por accidente circulación	54.000,00 euros	108.000,00 euros
Incapacidad para profesión habitual	18.000,00 euros	36.000,00 euros
Incapacidad absoluta y permanente	18.000,00 euros	36.000,00 euros

Los capitales para el personal sin Acuerdo base de Jubilación serán aplicados a partir del primer año de antigüedad.

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

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

#### **Artículo 31.— Ayuda a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos**

Las condiciones generales serán las establecidas en la "Normativa Interna para Ayuda a Disminuidos Físicos, Psíquicos Y Sensoriales" creada al efecto, de fecha 15 de marzo de 2.007.

#### **Artículo 32.— Invalidez**

Se aplicará el ABG.

#### **Artículo 33.— 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% de todas las percepciones.

#### **Artículo 34.— Precios del cementos para empleados**

Se estipula el 50% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y hasta un máximo de 100 Tn/año.

#### **Artículo 35.— 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.

**Artículo 36.— Aportación mínima al Fondo de Pensiones**

Para el personal que le resulte de aplicación el A.B.J. es de 896,93 euros. Para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.242,36 euros.

**Artículo 37.— 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 38.— Premios Varios**

— Natalidad	522,31 euros por niño
— Primera Comunión	80,74 euros por niño
— Nupcialidad	176,66 euros

Estos valores se revisaran según la revisión salarial del artículo 18.

**Artículo 39.— Comida de Hermandad**

Para activos y jubilados con acompañante (a cargo de la empresa).

**Artículo 40.— Acciones por Antigüedad**

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

El valor de la acción será de 136,37 euros, según la siguiente tabla

Antigüedad - Nº Acc	Importe total ( euros/año)
10 años – 4 acc	545,47
15 años – 6 acc	818,20
20 años – 8 acc	1090,93
25 años – 10 acc	1363,66
30 años – 12 acc	1636,40
35 años – 14 acc	1909,13
40 años – 20 acc	2727,33
45 años – 20 acc	2727,33
50 años – 20 acc	2727,33

Esta tabla se revisara según la revisión salarial del artículo 18.

**Artículo 41.— 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.

## Capítulo 6

## Varios

**Artículo 42.— 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 43.— Traslados**

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 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.

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

**Artículo 44.— Interpretación**

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

**Artículo 45.— Jubilaciones**

En aplicación del A.B.J. (Acuerdo Base de Jubilación), En los casos en que la jubilación a los 60 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la oficial más complemento LAFARGE CEMENTOS, estará comprendida, para el año 2011 entre el 90% para sueldos de jubilación hasta 33.767,05 euros y el 80% para sueldos de 75.236,62 euros o más conforme se indica en la Tabla adjunta (Anexo 3).

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%.

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

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (oficial + complemento Lafarge Cementos) sea superior al 80% de su sueldo de jubilación, los incrementos de la pensión reglamentaria serán absorbidos por la empresa, asegurando, en 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 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 A.B.J. "Plus Extra Navidad".

Todo el personal afectado por el presente acuerdo y que cumpla los 60 años en 2011 podrá jubilarse con las condiciones de la tabla.

**Capítulo 7***Clasificación profesional*

Al igual que en el ABG del 2010 se incorporó una tabla de salarios mínimos de contratación y referencia, la empresa se compromete en crear una comisión para el próximo ABG en la que se estudie la clasificación profesional del personal de oficinas y se acuerde una tabla con dicha clasificación junto con los salarios mínimos de contratación y referencia

(03/22.017/13)

