

Conselleria de Educació, Formació y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Educació, Formació y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Lafarge Cementos, S.A.U., para su centro de Sagunto.

ANUNCIO

Convenio: LAFARGE CEMENTOS, S.A.U., centro de Sagunto

Expediente: 46/01/0001/2011

Asunto: Resolución de Registro, Depósito y Publicación.

Código: 46000272011981

RESOLUCIÓN de fecha 2 de noviembre de 2011, de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa LAFARGE CEMENTOS, S.A.U., para su centro de Sagunto.

VISTA la solicitud de inscripción del texto del convenio colectivo arriba citado, recibida en esta Dirección Territorial en fecha 21/10/2011, suscrito el 06/10/2011 por la Comisión Negociadora formada por la representación empresarial y el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 5/2011, de 21 de junio, del President de la Generalitat, por el que se asignan a la Conselleria de Educación, Formación y Empleo las competencias en materia de Trabajo, así como el Decreto 75/2011, de 24 de junio, que aprueba su desarrollo, y el Decreto 98/2011, de 26 de agosto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de Conselleria de Educación, Formación y Empleo, de acuerdo con la Disposición Transitoria Primera del mencionado Reglamento, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo/El Director Territorial d'Ocupació i Treball, JORGE RAMOS JIMENEZ.

LAFARGE CEMENTOS, SAGUNT

FABRICA DE CEMENTOS

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2010/2011/2012

CAPITULO 1**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de Lafarge Cementos, que prestan sus servicios en la fábrica de cemento de Sagunto y en las Canteras de ésta fábrica, igualmente situadas en Sagunto.

Artículo 2º.- Ámbito personal

El presente Convenio obliga a la totalidad del personal ocupado por la empresa afectando a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo. Quedan excluidos los supuestos que indica el artículo 29 y los aprendices, cuya relación laboral se regula por el contrato de aprendizaje correspondiente.

Artículo 3º.- Designación de Delegados de Prevención

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales, los Delegados de Prevención serán designados entre los representantes del personal o por aquellas personas designadas por los representantes del personal o por los propios trabajadores.

Artículo 4º.- Fuentes de las Relaciones Laborales

En todos aquellos aspectos no especificados en este Convenio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 5º.- Vigencia

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, es decir entrará en vigor el día 1 de Enero de 2010, y finalizará el 31 de Diciembre de 2012. Todos los conceptos retributivos incluidos en este convenio tendrán carácter retroactivo, desde el primer día de cada año laboral, es decir, 01.01.10, 01.01.11 y 01.01.12, salvo aquellos en los que expresamente se fije otra fecha.

Artículo 6º.- Denuncia

La denuncia del Convenio habrá de ser presentada con una antelación de un mes a la fecha de la extinción, entendiéndose prorrogado el Convenio de no existir tal denuncia.

Artículo 7º.- De las Condiciones Pactadas

Las condiciones pactadas en el presente Convenio considerado en su total global anual, forman una unidad indivisible que por ser más favorable en su conjunto, compensa las condiciones vigentes por cualquier motivo (Ley, Normas Interiores, Convenio Colectivo anterior, costumbres, pacto, concesión unilateral, resoluciones administrativas o judiciales), sean o no aplicadas.

Asimismo, las condiciones de cualquier tipo que entren en vigor durante la vigencia del presente Convenio, sólo producirán la modificación de su aplicación, en el caso de que su total global anual sea superior a las establecidas en el presente texto, quedando absorbidas en caso contrario.

CAPITULO - II**JORNADA LABORAL****Artículo 8º.- Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2010, 2011 y 2012 dicho cómputo será de 1.736 horas.

Esta jornada anual se ha acordado en base al Calendario Laboral y a los días de vacaciones, que serán de 25 días laborables.

Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

En el caso de que en el calendario laboral de la Comunidad, el total de horas anuales no sea coincidente por defecto con las horas pactadas, se acuerda que podrán aplicarse las horas resultantes del calendario, sin que sirva de precedente a efectos de consolidación para Convenios posteriores.

Artículo 9º.- Otras circunstancias

En la jornada continuada se descansará media hora, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, la jornada continuada en verano será del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

En todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Todos los horarios empezarán y terminarán en el lugar de trabajo.

El trabajador que prestando su trabajo a turnos, no fuera relevado de su puesto, por circunstancia imprevista permanecerá si así se le requiere hasta un máximo de 2 horas más en su puesto de trabajo.

Artículo 10.- Vacaciones

Para todo el personal consistirán en 25 días laborables, contabilizándose de lunes a viernes.

El plan de vacaciones se fijará de acuerdo con las necesidades de la fábrica, procurando atender los deseos de cada trabajador.

Durante este período los servicios y turnos quedarán cubiertos.

Se repartirán las vacaciones en todo el período correspondiente a las mismas.

La rotación de vacaciones mantendrá el plan que actualmente se viene observando.

El personal a turno no disfrutará vacaciones simultáneamente más de una persona por puesto de trabajo, siempre que esto pueda ocasionar alguna extorsión.

Para todo el personal las vacaciones estarán comprendidas entre el 15 de Abril y el 15 de Octubre, salvo deseo expreso del propio trabajador. En Cantera un máximo de tres personas por cada período de 25 días laborables. En el resto de fábrica se distribuirán las vacaciones entre los seis meses.

Las vacaciones deberán quedar definidas al mismo tiempo que la definición de en qué equipos va a trabajar el personal.

Cualquier situación anómala relativa a la producción puede variar las condiciones fijadas anteriormente, que deberán ser ajustadas a la nueva situación. Se informará al Comité de esta situación como mínimo con un mes de antelación.

Artículo 11.- Descansos, Fiestas y Permisos

Descansos:

Los descansos serán los definidos en el calendario laboral oficial de cada uno de los años.

El personal de turno y de laboratorio definirá su propio calendario.

Fiestas:

Serán las definidas en el Calendario Laboral y de Fiestas que publica anualmente la Delegación Provincial de Trabajo.

Para el año 2010 las dos fiestas locales serán el 12 de Abril y el 30 de Julio, y para cumplir con la jornada pactada será fiesta adicionalmente el 15 de Febrero, 18 de Marzo, 1 de Abril, 10 de Mayo, 24 de Mayo, 11 de Octubre, 15 de Noviembre y 27 de Diciembre.

En el año 2010 a todo el personal se le abonarán 14 fiestas abonables a razón de 8 horas el día de fiesta.

Para los años 2011 y 2012 se estará a lo dispuesto en el Calendario Laboral Oficial de cada uno de estos años, pactando asimismo las fiestas locales y adicionales.

Permisos:

En caso de matrimonio de hijos, hermanos y padres del trabajador se concederá a éste un día de permiso retribuido y si es fuera de la provincia dos días.

El resto de las licencias y permisos se concederán en los casos y en la forma que determina la Ley y que son las siguientes:

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Ver anexo 4). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esto disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento o del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) 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.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo nº 12.- Revisión Salarial Anual

El aumento salarial será del 0,0 % anual para el año 2010, del 1,5 % para el año 2011 y del 2% para el año 2012.

Revisión salarial: No habrá revisión salarial para el año 2010, garantizándose el I.P.C. real para el año 2011 y 5 décimas por encima del IPC real para el año 2012. Por tanto, en el caso de que el IPC real en 2011 y 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 del año de que se trate y que servirá de nueva base para el posterior aumento anual pactado.

Artículo nº 13.- Horas Extraordinarias

Se aplicará lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

CAPITULO - III

R E T R I B U C I O N E S

Artículo nº 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 a que haya lugar.

Además, se recogerán los devengos del 21 del mes anterior hasta el 20 del mes en cuestión y las horas extraordinarias del mismo período.

Artículo nº 15.- Salario base de Convenio

Para el año 2010, se fijan un salario base mensual de 840,67 €

El salario base anual se establece en: 13.450,72 €, como resultado de multiplicar el salario base mensual por el número de pagas.

Artículo nº 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 nº 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.

El devengo de las pagas será trimestral de la siguiente forma:

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

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.

En el año 2010 la gratificación extra de Navidad será de: 566,45 €, pensionable. Esta gratificación se pagará a todo el personal de plantilla fija.

Artículo 18.- Participación en Beneficios

Valores para el año 2010:

Años Antigüedad	Importe Total (€/Año)
0 a 2	721,39
2 a 4	757,47
4 a 9	793,49
9 a 14	844,03
14 a 19	894,51
19 a 24	945,00
24 a 29	995,51
29 a 34	1.046,00
34 en adelante	1.080,11

Para los años 2011 y 2012, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el artículo nº 12.

Artículo 19.- Premio de 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 de 50 x 100.

Durante la vigencia del convenio todos los porcentajes se calcularán sobre el salario base de convenio anual que para el 2010 será 13.450,72 € (ver anexo 1).

Artículo 20.- Complementos, Pluses y Primas

Complemento de fiestas abonables

Quienes tengan que trabajar el tercer turno del 24 y 31 de Diciembre y el primer y segundo turno del 25 de Diciembre y 1 de Enero, así como los tres turnos de San José, cobrarán un complemento para el año 2010 de 162,08 €. También percibirá este complemento el personal de guardia en las fechas anteriormente citadas.

El personal de turnos del tercer turno y el personal de guardia de los días 24 y 31 de diciembre, recibirán una cesta de Navidad.

Plus comida:

Para todo el personal que trabaje en jornada partida y viva en lugar diferente al de la ubicación del Centro de Trabajo. También aplicable en el futuro a las personas en las que concurran estas circunstancias originadas por necesidades de la empresa. Para 2010, el precio será de 5,34 €, por día trabajado. El personal afectado por este complemento podrá elegir entre el cobro del plus ó comer en el restaurante que la Empresa designe.

Servicio de comedor o restaurante a cargo de la empresa para todo el personal a jornada partida por motivos personales.

Se dispondrá una Bolsa de 6.000 € año que será gestionada por el Comité de Empresa. Se subvencionaría una parte del importe de la comida.

Ayuda Economato

Se dará una cantidad en concepto de economato que para el año 2010 ascenderá a 437,46 €. Esta ayuda se pagará en el mes de Abril a todo el personal de plantilla fija.

Plus de turnicidad

Se dará una cantidad de 133,10 € en concepto de plus de turnicidad para aquellos trabajadores de producción de sala que realicen su trabajo a turnos.

Prima participación de resultados

En función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año anterior, de conformidad con la tabla siguiente:

Toneladas Vendidas Año 2010

Desde	Hasta	Euros / Año
3.100.000	3.199.999	319,22
3.200.000	3.299.999	333,73
3.300.000	3.399.999	348,23
3.400.000	3.499.999	362,75
3.500.000	3.599.999	377,26
3.600.000	3.699.999	391,77
3.700.000	3.799.999	406,28
3.800.000	3.899.999	420,26
3.900.000	3.999.999	435,30
4.000.000	4.099.999	449,81
4.100.000	Sin límite	464,32

Esta prima se pagará a todo el personal de plantilla fija en el mes de Abril de 2010 y en años sucesivos, así mismo, en el mes de Abril.

Prima Medioambiental

Para el año 2010, se aprueba para los centros que venían cobrándola, un aumento de 600 €, con lo que en julio-2010 se hará un pago de 725 €, y de 1.425 € en enero-2011.

A partir del año 2011, se pasan 1.200 € (valor 2010) al sueldo, quedándose establecida, por un importe de 600 €/año (valor 2010), pagadera en el mes de julio. Estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en el Art. nº 12

Artículo 21.- Retribuciones de vacaciones

Para el cálculo de las retribuciones durante el período de vacaciones se tendrá en cuenta los siguientes conceptos: Salario de Convenio, Complemento Personal y Antigüedad.

Artículo 22.- De los valores salariales

Todos los valores salariales establecidos en este Convenio se entienden referidos a la jornada establecida en el artículo 8º.

Artículo 23.- Desplazamiento a Canteras

En el caso de que el personal de fábrica tenga que trasladarse a Cantera o viceversa por necesidades de la empresa, enfermedad o causas similares, si la empresa no le proporcionara medio de transporte podrá usar el propio abonándosele 25 Km. por viaje realizado (ida y vuelta) en función del vehículo que use y de las normas que rijan sobre el particular. Quedan igualmente afectados por lo anterior los trabajadores que por enfermedad o causas similares sean trasladados a prestar sus servicios en la Cantera, salvo pacto en contrario.

Se le abonarán éstos kilómetros o parte proporcional cuando el trabajador con motivo del traslado, la distancia entre su vivienda en el momento del traslado y el puesto de trabajo nuevo sea superior a su vivienda en el momento del traslado y el antiguo puesto.

Cuando el personal de turno y reparaciones de fábrica sea desplazado a trabajar a la Cantera se incorporará al trabajo, en la misma, al comienzo de su horario. Cuando el trabajo en Cantera sea en horario de jornada partida se percibirá un complemento para el año 2010 de 11,60 € por día trabajado (esto incluye tanto al personal de fábrica de turno y reparaciones como al de cantera).

Artículo 24.- Trabajos programados fuera del horario de trabajo del calendario laboral

Los trabajos programados fuera del horario de trabajo del calendario laboral se compensarán con descansos. El número de los mismos y las fechas se consensuarán en cada departamento entre los trabajadores y sus responsables.

En caso de conflictos o desacuerdos, Comité y Dirección buscarían una solución.

Artículo 25.- Trabajos de mayor o menor categoría

El trabajador que por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles tenga que desempeñar trabajos que no sean de su categoría o nivel, percibirá sin modificación alguna el salario que venía percibiendo. Si el puesto de trabajo asignado tuviera categoría superior se le abonarán las percepciones correspondientes a dicha categoría o nivel.

Una vez transcurridos 60 días ininterrumpidos, con las excepciones de sustitución incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones o excedencias en un puesto de categoría superior se le reconocerá automáticamente dicha categoría sin perjuicio de que deba seguir desempeñando los trabajos de la categoría anterior. Estas excepciones quedarán suprimidas, si el período de sustitución excede de 6 meses ininterrumpidos.

Artículo 26.- Ropa de Trabajo

La Empresa proporcionará a su personal ropa de trabajo cada seis meses, (pantalón y camisa en verano y pantalón, camisa y chaquetilla en invierno) y dos toallas.

Además entregará una cazadora cuya reposición será contra entrega de la vieja.

La empresa se compromete a contratar un servicio de lavandería una vez por semana para todos los trabajadores.

Artículo 27.-Premios Varios

Para el año 2010 los valores serán:

Natalidad 500,00€/ por niño

Primera Comunión77,29 €/ por niño

Nupcialidad 169,12 €

Estos premios afectarán a todo el personal de plantilla fija.

Artículo 28.- Lote Navidad

Para 2010, la cantidad será de 566,45 € para todo el personal como plus extra de Navidad. PENSIONABLE. En los años 2011 y 2012, está cantidad se actualizará con el incremento pactado en el Art. nº 12.

Los jubilados continuaran como actualmente.

Se efectuaran las retenciones para pagos a Hacienda que establezca la Ley.

Cualquier concepto que no se perciba en efectivo y que quede sujeto a retenciones para pagos a Hacienda se contemplará la posibilidad de hacerlo en metálico.

Artículo 29.- Eventuales y exteriores

En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, estos contratos se realizarán con la participación del Co-

mité, 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 el caso de contrato con el exterior, la Dirección de la Empresa, procurará que la Empresa Adjudicataria emplee a hijos/as de trabajadores de Lafarge Cementos.

Asimismo, El Comité tendrá acceso a los contratos de servicios con empresas exteriores.

Artículo 30.- Empleo

Los 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.

CAPITULO IV

ACCION SOCIAL

Artículo 31.- Fondo Asistencial

Para el año 2010 estará dotado con 21.303,49 €, y será administrado por el Comité de Empresa.

Artículo 32.- Complemento Accidente

La Empresa abonará a los trabajadores que causen baja por accidente el 100 x 100 de las percepciones, en el momento de producirse esta baja y de los conceptos de la tabla salarial: Salario, Complemento Personal y antigüedad en sus valores hora, y recuperará del organismo que proceda las cantidades correspondientes.

Artículo 33.- Índice de Absentismo y Fondo de Aportación al Comité

Con carácter trimestral se obtendrá el índice de absentismo para toda la plantilla de nómina 4.

El primer trimestre se iniciará con lo que se derive del índice de absentismo del trimestre precedente.

El Comité de Empresa tendrá derecho a gestionar un fondo, siempre y cuando el índice de absentismo de la nómina 4 no supere el 3% trimestral. Por cada décima que se rebaje el índice de absentismo trimestral respecto del 3%, se entregará en el año 2010 para el fondo gestionado por el Comité de Empresa, 194,92 € con un máximo de 10 décimas en el trimestre, y un máximo anual para el año 2010 de 8.167 €.

Para el cálculo del índice de enfermedad (3,00%) no se tendrá en cuenta los enfermos de tipo crónico, considerando a éstos todos los trabajadores que a criterio del Servicio Médico de Fábrica sean considerados como tales.

En el momento de la emisión del dictamen médico habrá transcurrido como mínimo dos meses de baja continuos. Si el dictamen médico es de enfermo crónico el tiempo que rebase a los dos primeros meses no entrarán en el cómputo del índice del absentismo.

Artículo 34.- Incentivo de Seguridad

Continuando con el objetivo de Lafarge e de conseguir CERO ACCIDENTES para todas las personas que trabajan en Sagunto, y pretendiendo conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución, se sustituyen las Primas de Seguridad existentes hasta ahora en cada centro, por una de aplicación general, y que se regirá por las siguientes reglas de cálculo:

1. Se trata de un sistema de consecución de puntos, que al final de año se convertirán en Euros, y que cada empleado recibirá en la nómina del mes de enero del año siguiente.

2. Se consiguen puntos por comportamientos seguros, a la vez que se penaliza con pérdida de puntos los actos que pueden originar situaciones de riesgo.

3. Se valoran los comportamientos del personal de plantilla, tanto individuales como colectivos, así como la relación de estos con el personal subcontratado.

4. Se tendrán en cuenta los resultados del Centro de trabajo en su conjunto, del área o departamento de cada uno, así como las actitudes individuales en cada momento.

5. Por actuaciones individuales, cada empleado tiene concedidos al inicio de cada año 200 puntos, que podrá ir aumentando por comunicación de incidentes, OAP's realizadas, asistencia y aprovechamiento en la formación realizada en Seguridad.

Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 575 puntos es posible a final del año.

6. Por resultados del área o departamento, cada empleado tiene concedidos al inicio de cada año 200 puntos, que podrán aumentar por el orden y limpieza de la zona, cumplimiento de inspecciones de seguridad, trabajos realizados con PTS, las OT's realizadas en plazo y realización de las reuniones de seguridad planificadas. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 600 puntos es posible a final del año.

7. Por resultados del Centro de trabajo, los puntos se consiguen por los índices de accidentalidad, por la implantación de los estándares del Grupo, por la comunicación y resolución de los incidentes en plazo, % de plantilla que ha recibido formación en Seguridad, % de realización de trabajos con PTS, % de cumplimiento del procedimiento del personal exterior y del número de iniciativas que mejoren la seguridad. Según los criterios de medida, una puntuación máxima de 925 puntos es posible a final del año.

8. Dos o más accidentes con baja, no aporta ningún punto de los resultados del Centro de trabajo, aunque los puntos conseguidos por el total de la plantilla, transformados en Euros, serán usados en lo que decida una comisión formada por representantes del Comité del Centro y de la Empresa.

9. Un accidente mortal, anula la totalidad de la Prima, aunque los puntos conseguidos por el total de la plantilla, transformados en Euros, serán usados en lo que decida una comisión formada por representantes del Comité Intercentros y de la Empresa.

10. Si el objetivo perseguido de CERO ACCIDENTES se cumple, y todos los objetivos marcados se alcanzan en su totalidad, el resultado obtenido por cada empleado puede llegar a ser de 2.100 puntos.

11. La aplicación del procedimiento disciplinario puede repercutir negativamente en la puntuación individual obtenida. En este sentido

a) las faltas leves (incumplimiento de alguna norma de seguridad, no utilización de EPI's, falta de orden y limpieza, no seguir el Plan de emergencia..., que puedan originar un accidente leve) son penalizadas con -100 puntos,

b) las faltas graves (no atender las instrucciones en materia de seguridad, no utilización de EPI's, falta de orden y limpieza, incumplimiento de cualquier procedimiento de trabajo seguro..., que puedan originar un accidente grave) son penalizadas con -800 puntos, y

c) solo las faltas muy graves serán sancionadas siguiendo el Procedimiento Disciplinario en vigor.

12. Adicionalmente, se establece un sistema de premios en especie, que busca la implicación individual o colectiva en la búsqueda de alternativas para la mejora de la seguridad en nuestros Centros de trabajo. Una tabla de valoración definirá cómo se valoran las sugerencias presentadas.

13. El personal exterior que trabaja con nosotros, también debe jugar un papel pro-activo en la consecución de nuestros objetivos. Se pondrá en marcha el procedimiento que haga posible que este personal también reciba una compensación por su colaboración, aunque de la misma forma, una actitud negativa probada, implicaría sanciones.

Transitoriamente, y entendiendo que es un cambio fundamental, aunque exigible en el corto plazo, la aplicación de esta Prima de Seguridad seguirá los siguientes plazos de aplicación:

a) durante el año 2010, seguirán en vigor las Primas de Seguridad existentes en cada centro de trabajo. Si no se produce ningún accidente durante 2010, y se consigue entrar en el Club de la Seguridad del Grupo Lafarge, se gratificará con 300 € a cada empleado al que le es de aplicación este acuerdo.

b) durante el año 2011, primer año de aplicación de la nueva Prima de Seguridad, se comparará el resultado obtenido por ésta con el que se hubiera obtenido con los criterios anteriores, y se aplicará en nómina el que represente un mayor valor económico.

c) durante el año 2012 y siguientes se aplicará en toda su extensión la nueva Prima de Seguridad definitivamente aprobada por ambas partes, y fruto de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de seguimiento del ABG.

Artículo 35.- Jubilaciones

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 2010, entre 90% para sueldos de jubilación de hasta 32.324,79 € y el 80% para sueldos de 72.023,11 € o más, conforme se indica en la Tabla.1 adjunta. Para los años 2011 y 2012, estos valores se actualizarán según los puntos 2.1 y 2.2 del Capítulo 2.

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

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

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (Oficial + 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.

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 60 años en 2010 podrá jubilarse con las condiciones de la Tabla.

Artículo 36.- Seguro de Vida

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

Muerte natural	18.000,00 €
Muerte por accidente.....	36.000,00 €
Muerte por accid/circulación.....	54.000,00 €
Incap.Profesión habitual	18.000,00 €
Incap. absol. y permanente	18.000,00 €

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 37.- Sociedad Médica

Los empleados que lo deseen y que la sociedad médica los acepte, podrán adherirse a la póliza colectiva que la empresa tiene concertada con Sanitas, la póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y los hijos solteros menores de 25 años que convivan con los padres.

El importe de la prima para los años 2010, 2011 y 2012 será un 70% a cargo de la empresa y el 30% a cargo del interesado.

Si algún empleado, por motivos de antigüedad en la póliza, deseara continuar en otra sociedad médica, podrá hacerlo pagando la empresa en efectivo al interesado el 70% del coste de la prima básica de Sanitas, y todo ello con las limitaciones descritas anteriormente.

Artículo 38.- Ayudas a disminuidos Físicos, Sensoriales y Psíquicos

Se aplicarán las condiciones que para cada año se establezcan con carácter general con el grupo LAFARGE CEMENTOS.

Las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 15 de Marzo de 2007.

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 39.- Fondo de Préstamos

Se establecen con carácter general dos tipos de préstamos

a) para Vivienda, de un máximo de 12.000€, con plazo de amortización de 4 años.

b) Para Varios, de un máximo de 6.000 € 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 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 40.- Fondo de Enseñanza**AYUDA ESCOLAR Y DE ESTUDIOS**

De 0/3 años	525,83	€/año
De 4/6 años	525,83	€/año
De 7/9 años	584,25	€/año
De 10/14 años	701,00	€/año
De 15/18 años	701,00	€/año

El primer tramo de la ayuda escolar podrá ser sustituida por una Ayuda Guardería, de un importe máximo anual (prorrataada el primer año desde la fecha de nacimiento) de 1.215,00 € en 2010 y de 1.365,00 € en 2011, previa la 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. En el año 2012, estas cantidades se actualizarán con el incremento pactado en los puntos 2.1 y 2.2 del capítulo 2.

Se establece una ayuda económica adicional para la compra de libros y material escolar, comedores escolares, periodos de vacaciones escolares y actividades extraescolares. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido, y se subvencionará como máximo la cantidad de 200 € en 2010, 400 € en 2011 y 500 € en 2012 por hijo.

Para mayores de 18 años y hasta 21, que están haciendo estudios formativos oficiales, 701,00 €/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: Se aplicará la condición más favorable entre 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) o una cantidad de 1.483,09 €.

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 catalogo 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

Artículo 40.- Comisión de Interpretación del Convenio

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio se constituye una comisión paritaria de vigilancia compuesta por los siguientes señores:

D. Rafael Menéndez-Abascal

D. Salvador Aparicio Aguilera

D. Javier Gamón Fortuny

D. Javier Romero Pardo

D. José Luis García Blanco

D. Francisco Blanco Fernández

D. Óscar Gómez San Miguel

ANEXO-1

V A L O R E S A N T I G U E D A D

Años	AÑO		16 PAGAS
	%	Euros €	Euros €
2	5	672,54	42,03
4	10	1.345,07	84,07
9	17	2.286,62	142,91
14	24	3.228,17	201,76
19	31	4.169,72	260,61
24	38	5.111,27	319,45
29	45	6.052,82	378,30
34 ó +	50	6.725,36	420,34

A N E X O – 2
AÑO 2010

ENERO 19							FEBRERO 19							MARZO 21						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31				
1 - Año Nuevo 6 - Epifanía del Señor														19 - San José						
														472						
ABRIL 18							MAYO 19							JUNIO 22						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
2 - Viernes Santo 5 - Lunes de Pascua 12- 2º Lunes de Pascua							1 - Día del trabajo													
														472						
JULIO 21							AGOSTO 22							SEPTIEMBRE 22						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4							1			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												
30 – Santos de la Piedra							15 – Asunción de nuestra Señora							520						
OCTUBRE 19							NOVIEMBRE 20							DICIEMBRE 20						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		
9 - Día de la Comunidad Valenciana 12 - Día de la Hispanidad							1 - Todos los Santos							6 - Día de la Constitución 8 - Inmaculada Concepción 25 - Natividad del Señor						
														472						
														1936						
	Fiesta Locales																			
	Exceso																			
	Fiesta Nacional																			
	Fiesta de Comunidad Autónoma																			
	(jornada anual 1736 horas) (25 días vacaciones 200 horas)																			

ANEXO – 3

REGIMEN DE TRABAJO, HORARIO Y CALENDARIO

El régimen de trabajo general para todo el personal será de lunes a jueves a jornada partida de 8 h a 13,30 h y de 15 h a 18 h, y los viernes de 7 h a 15 h. El horario de verano será de 8 h a 15 h

El calendario será el Calendario Laboral Oficial.

El personal que se encuentre en régimen de turno rotativos el horario será de 6 h a 14 h; el de tarde será de 14 h a 22 h; el de noche será de 22 h a 6 h, incluyendo domingos y festivos. La organización del turno será elaborada por el propio personal a turnos, siempre bajo la supervisión de la Dirección.

El personal de laboratorio podrá trabajar según el horario general anteriormente descrito o de 6 h a 14 h. La organización del horario será elaborada por el propio personal de laboratorio, siempre bajo la supervisión de la Dirección.

El personal de cantera podrá trabajar según el horario general anteriormente descrito o de 6 h a 14 h en horario de mañana y de 14 h a 22 h en horario de tarde. La organización del horario será elaborada por el propio personal de cantera, siempre bajo la supervisión de la Dirección.

ANEXO - 4

PARIENTES DE 1º y 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

(Especificación al Art. 11.- Permisos y Licencias)

LINEA DEL TRABAJADOR: Abuelos, padres, hermanos de padres, hermanos y sus cónyuges, hijos y sus cónyuges, nietos.

LINEA CONYUGE DEL TRABAJADOR: Abuelos, padres, hermanos.

ANEXO - 5**GUARDIAS**

Cada año se pactará el calendario de guardias, según el calendario laboral del mismo, empleando la misma mecánica que en el calendario de guardias del año 2010.

La cantidad de personas que componen los equipos será la determinada en las tablas que a continuación se detallan, (salvo pacto de mutuo acuerdo).

Composición equipos de guardia

MECÁNICOS	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

FABRICACIÓN	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

ELÉCTRICOS	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

INSTRUMENTACIÓN	
1	
2	
3	
4	

LABORATORIO	
1	
2	
3	
4	

Nota: Los equipos de guardia actuales pueden ser ampliados por la Dirección hasta un número de siete personas y con carácter puntual hasta ocho personas, siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa

ANEXO – 6

TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACION SEGUN SUELDO

<u>SUELDO 2010</u>	<u>JUBILACION</u>
32.324,79	90.00 %
33.358,79	89.80 %
34.435,14	89.60 %
35.494,56	89.40 %
36.545,49	89.20 %
37.604,91	89.00 %
38.647,37	88.80 %
39.723,74	88.60 %
40.791,62	88.40 %
41.825,60	88.20 %
42.893,50	88.00 %
43.944,43	87.80 %
45.003,83	87.60 %
46.063,25	87.40 %
47.114,19	87.20 %
48.173,61	87.00 %
49.224,54	86.80 %
50.300,92	86.60 %
51.343,37	86.40 %
52.411,26	86.20 %
53.453,72	86.00 %
54.521,62	85.80 %
55.572,55	85.60 %
56.631,95	85.40 %
57.674,41	85.20 %
58.733,84	85.00 %
59.784,76	84.80 %
60.835,70	84.60 %
61.895,11	84.40 %
62.971,49	84.20 %
64.005,47	84.00 %
66.649,76	83.00 %
69.302,53	82.00 %
72.023,11	81.00 %
74.582,63	80.00 %

ANEXO-7**Clasificación del Personal de la Empresa en Grupos Profesionales****OBJETIVOS.-**

1. Recoger en Grupos Profesionales a todos los trabajadores de la Empresa, tomando como base las directrices y recomendaciones del Acuerdo de Vacíos del Sector del Cemento.
2. Establecer el salario mínimo de contratación para cada Grupo Profesional, para que sirva de guía a todo el personal de nuevo ingreso.

ACUERDOS.-

- A. Recoger y encuadrar en los Convenios a todos los trabajadores de LAFARGE CEMENTOS, S.A.U. en Grupos Profesionales acorde con las funciones que desempeñan, respetando las actuales categorías, pudiendo contener cada Grupo varias categorías profesionales.
- B. Establecer el salario mínimo de contratación para cada categoría profesional.
- C. Los cambios de categorías y funciones de la actual plantilla se regirán por la legislación, nuestros convenios y también podrán pactarse de mutuo acuerdo.
- D. Las cantidades fijadas de contratación se revisarán con la subida de A.B.G.
- E. Los salarios fijados están compuestos por el salario base más el complemento personal bruto.
- F. Este acuerdo entrará en vigor a partir de la firma del convenio.

<u>TABLA SALARIOS MINIMOS Y DE REFERENCIA NOMINAS 1 Y 4</u>			
CATEGORIA / PUESTO	SALARIO MINIMO CONTRATACIÓN	NIVEL	SALARIO REFERENCIA 2010
Jefe de Logística y Distribución	26.065,88 €	2	34.853,76
Jefe de Servicio Administrativo	26.065,88 €	2	32.446,08
Oficial Administrativo 1ª	23.622,21 €	3	28.660,70
Oficial Administrativo 2ª	23.622,21 €	3	27.038,40
Auxiliar Administrativo	18.000,00 €	3	18.500,00
Operador de Sala	23.622,10 €	3	33.527,62
Ayudante Operador de Sala	23.622,10 €	3	28.500,00
Técnico de Sala	23.622,10 €	3	28.500,00
Operador de Sala 2ª	23.622,10 €	3	30.823,78
Técnico de Proceso	26.065,88 €	2	38.853,76
Técnico de Medio-Ambiente	26.065,88 €	2	34.609,15
Encargado Canteras	26.065,88 €	2	34.609,15
Encargado Brigada	26.065,88 €	2	34.609,15
Encargado Turno	26.065,88 €	2	37.853,76
Jefe de Área	26.065,88 €	2	37.853,76
Técnico de Sistemas	26.065,88 €	2	37.853,76
Jefe Reparaciones Mecánico	26.065,88 €	2	37.853,76
Jefe Reparaciones Eléctrico	26.065,88 €	2	37.853,76
Preparador Mecánico	26.065,88 €	2	35.690,69
Preparador Eléctrico	26.065,88 €	2	35.690,69
Encargado Laboratorio	26.065,88 €	2	34.609,15
Técnico Laboratorio	23.622,21 €	3	30.283,01
Analista físico-químico	23.622,21 €	3	29.201,47
Delineante Proyectista	26.065,88 €	2	32.446,08
Control Créditos y clientes	26.065,88 €	2	28.660,70
Vendedores	26.065,88 €	2	32.446,08
Visitador Mecánico	23.622,21 €	3	35.690,69
Visitador Eléctrico	23.622,21 €	3	35.690,69
Técnico de Nuevas Instalaciones	23.622,21 €	3	35.690,69
Jefe Equipo Mecánico	23.622,21 €	3	30.283,01
Jefe Equipo Eléctrico	23.622,21 €	3	30.283,01
Encargado de Engrase	23.622,21 €	3	28.660,70
Técnico de Servicios Auxiliares	23.622,21 €	3	30.283,01
Encargado de Expedición	23.622,21 €	3	30.283,01
Técnico Área	23.622,21 €	3	30.283,01
Técnico Seguridad	23.622,21 €	3	29.201,47
Jefe/Encargado Almacén	23.622,21 €	3	28.119,94
Secretaria	23.622,21 €	3	30.283,01

INDICE

Artículo	1º - Ámbito Territorial
“	2º - Ámbito Personal
“	3º - Designación de Delegados de Prevención
“	4º - Fuentes de las Relaciones Laborales
“	5º - Vigencia
“	6º - Denuncia
“	7º - De las Condiciones Pactadas
“	8º - Jornada Laboral
“	9º - Otras Circunstancias
“	10º - Vacaciones
“	11º - Descansos, Fiestas y Permisos
“	12º - Revisión Salarial Anual
“	13º - Horas Extras
“	14º - Nominas
“	15º - Salario Base de Convenio
“	16º - Complemento Personal
“	17º - Gratificaciones Extraordinarias
“	18º - Participación en Beneficios
“	19º - Premio de Antigüedad
“	20º - Complementos, Pluses y primas
“	21º - Retribuciones de Vacaciones
“	22º - De los Valores Salariales
“	23º - Desplazamiento a Canteras
“	24º - Trabajos programados fuera del horario de trabajo
“	25º - Trabajos de Mayor ó Menor Categoría
“	26º - Ropa de Trabajo
“	27º - Premios Varios
“	28º - Lote Navidad
“	29º - Eventuales y Exteriores
“	30º - Empleo
“	31º - Fondo Asistencial
“	32º - Complemento Accidente
“	33º - Índice de Absentismo y Fondo de Aportación al Comité
“	34º - Incentivo de Seguridad
“	35º - Jubilaciones
“	36º - Seguro de Vida
“	37º - Sociedad Medica
“	38º - Ayuda a Disminuidos Físicos y Psíquicos
“	39º - Fondo de Prestamos
“	40º - Fondo de Enseñanza
“	41º - Comisión de Interpretación del Convenio
Anexo nº 1	- Valores Antigüedad
“	nº 2 - Calendario
“	nº 3 - Régimen trabajo, grado de consanguinidad
“	nº 4 - Grado de consanguinidad o afinidad
“	nº 5 - Guardias
“	nº 6 - Tabla de Porcentajes de Jubilación
“	nº 7 - Clasificación personal Empresa en grupos Profesionales