

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**14079** *Resolución de 10 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain PAM España, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain PAM España, SA (Código de convenio n.º: 90006662011990), que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de agosto de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE SAINT-GOBAIN PAM ESPAÑA, SA, 2021-23

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa Saint-Gobain PAM España, SA y sus trabajadores de acuerdo con el contenido de los capítulos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en Saint-Gobain PAM España, SA. Quedan excluidos del presente convenio los que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a la categoría denominada «cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de Saint-Gobain PAM España, SA ubicados en Madrid y Cantabria.

### Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia del convenio.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2023.

Este convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de diciembre de 2023. Se establece que la constitución de la mesa negociadora y el inicio de las negociaciones debe producirse antes del 31 de enero de 2024.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes acuerdan someterse a lo dispuesto en el VI ASAC (VI Acuerdo sobre Solución Autónoma Extrajudicial de Conflictos Laborales), según Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo.

### Artículo 5. *Garantía personal.*

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocido escalón superior al de su puesto de trabajo u otras condiciones personales que resultasen superiores en su conjunto y cómputo anual a las que para el escalón del puesto se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

### Artículo 6. *Absorción y compensación.*

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordase, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

### Artículo 8. *Comisión paritaria Interpretación del convenio y procedimiento actuación en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

8.1 De acuerdo al artículo 85.3.e) del estatuto de los trabajadores, se constituye una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del convenio, con un máximo de ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial. Quedará legalmente constituida la comisión cuando su número sea par en cada una de las representaciones, aun siendo inferior al número de ocho miembros. La empresa podrá delegar de forma fehaciente y acumular votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la comisión.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas, previa presentación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días. Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el VI ASAC (VI Acuerdo

sobre Solución Autónoma Extrajudicial de Conflictos Laborales), según Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo.

8.2 En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores en el caso de que se inaplicaran en la empresa las condiciones de trabajo, se establece, según lo previsto en la letra c) del artículo 85.3 del estatuto de los trabajadores, que cualquier decisión deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o disminuir sus efectos, así como de las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días laborables para pronunciarse, a contar desde que recibiera la discrepancia. Cuando con la intervención de la comisión paritaria no se alcanzará un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el VI ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma Extrajudicial de Conflictos).

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a la legislación vigente. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los Representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

#### Artículo 10. *Definición grupo profesional.*

Se define un sistema de clasificación basado en tres grupos profesionales. Cada uno de ellos integrará unitariamente las aptitudes profesionales necesarias para desempeñar funciones de un nivel similar de complejidad o responsabilidad dentro de la organización, independientemente del Servicio o departamento en el que realicen su prestación.

Grupo profesional Expertos/Mandos: comprende al personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, comerciales, organizativas y de gestión que permiten gestionar la empresa y desarrollar el negocio. Algunos de ellos pueden implicar dirección o coordinación de equipos.

Grupo profesional Administrativos/especialistas: comprende al personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas auxiliares o de apoyo.

Grupo profesional producción: comprende al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, bien en funciones de mantenimiento, almacén, etc.

Una vez establecidos por la Dirección de la Empresa las funciones dentro de cada grupo profesional que conformarán el contenido de la prestación laboral, la valoración de dicho contenido se efectuará por una comisión paritaria, que estará constituida por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres designados por la Dirección. Se utilizará el Método de Valoración aprobado por ambas partes y de él resultará la asignación a uno de los niveles de retribución definidos.

Para las nuevas contrataciones se establecen los siguientes escalones o niveles de retribución durante el periodo de aprendizaje (cuatro meses). Una vez superado éste, el trabajador pasará al nivel de retribución que corresponda al contenido de su prestación laboral.

- escalón 1 durante los dos primeros meses.
- escalón 2 durante los dos siguientes.

Admitiendo que la movilidad funcional temporal no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo establecido en este convenio, si un trabajador hubiese desempeñado durante cuatro meses ininterrumpidos las funciones de un escalón retributivo superior, ya sea en el mismo o en distinto grupo profesional, éste consolidará dicho escalón a título personal, salvo en el supuesto de sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo. Igualmente procedería esta consolidación si esta situación se diera en un período de seis meses alternos dentro del año en curso, aplicándose la misma excepción en aquellos supuestos de sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo. En los departamentos con funcionamiento discontinuo, los seis meses alternos no tendrán la limitación del año natural.

Asimismo, cuando un trabajador con contrato temporal se convierta en indefinido le serán de aplicación los requisitos anteriores relativos a la consolidación del escalón, salvo en el supuesto de sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 11. *Movilidad funcional.*

11.1 La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

11.2 La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá de comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

11.3 Los cambios de funciones de corta duración para atender necesidades del servicio, serán realizados por los mandos de los departamentos (considerando la empresa como un solo Departamento). Se asignará a los trabajadores afectados el nivel o escalón de retribución correspondiente a las nuevas funciones, en el caso de que éste fuera superior. En los casos de encomienda de funciones inferiores se mantendrá la retribución de origen.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones para su corrección.

11.4 Cuando por necesidades de organización del trabajo sea preciso realizar cambios de larga duración, se asignará a los trabajadores afectados el nivel o escalón de retribución correspondiente a las nuevas funciones, en el caso de que éste fuera superior. Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a sus funciones y nivel retributivo anteriores.

Admitiendo que la movilidad funcional temporal no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo establecido en este convenio en materia de ascensos, si un trabajador hubiese desempeñado funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años podrá reclamar la cobertura de la vacante, en caso de existir, correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

11.5 En los casos de contratación externa de sustitutos, para los supuestos de incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, o circunstancias análogas, de aquel personal que se encuentre en situación de movilidad funcional, el sustituto realizará las mismas funciones que viniese realizando el trabajador inicialmente sustituido con motivo de la movilidad funcional operada y tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice mientras se mantengan las causas que motivaron dicha movilidad funcional.

El periodo cubierto por el sustituto externo no será tenido en consideración a los efectos del cómputo de los plazos previstos en el presente artículo para solicitar la cobertura de un puesto vacante.

Artículo 12. *Amortización del puesto de trabajo.*

Se entiende por amortización del puesto de trabajo la desaparición total o parcial del contenido de la prestación laboral que se venía desarrollando en el mismo.

El personal afectado será acoplado a otras funciones acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario de su nueva ocupación, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas requeridas por el perfil del puesto. Esta selección se hará de acuerdo con el artículo 13.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente, antes de proceder a los cambios especificados en los apartados 2 y 3, del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

### CAPÍTULO III

#### **Contratación, desarrollo profesional y formación**

Artículo 13. *Criterios de contratación.*

Cuando sea necesario cubrir puestos de trabajo, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características para que puedan exponer sus sugerencias, dirigiéndose la contratación de personal en todo caso, por las normas vigentes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa, con las siguientes prioridades:

- a) Personal excedente del propio centro de trabajo de igual o superior grupo profesional/escalón.
- b) Por convocatoria entre el personal del centro.

Agotadas estas posibilidades, se procederá a la contratación exterior.

Tendrán prioridad para ocupar puestos de nueva creación o vacantes aquellos trabajadores que hubieran desempeñado puestos similares con carácter temporal y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 14. *Prejubilación parcial y contrato de relevo.*

14.1 Principios generales.

El contrato de relevo no será de aplicación a funciones/ puestos amortizables definidos por la empresa.

La propuesta de jubilación parcial para la posterior aplicación del contrato de relevo podrá plantearse tanto por el trabajador como por la empresa, siendo imprescindible el acuerdo de las tres partes (empresa, relevado y relevista) para la materialización de la misma.

La empresa se obliga a atender las solicitudes de los trabajadores encuadrados dentro del Método de Valoración, desde el momento en que cumplan los requisitos establecidos por ley. Admitiendo la posibilidad de que existan casos especiales, como norma general, el plazo máximo para atender la solicitud será de tres meses a partir de la fecha de cumplimiento de los requisitos.

En el caso de los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas (ENVs), a los que se refiere el artículo 24 del convenio colectivo, la Empresa se obliga a hacer lo necesario para la aplicabilidad de este artículo, con la flexibilidad necesaria que exijan las necesidades organizativas de cada momento.

#### 14.2 Criterios para su implantación.

##### 14.2.1 Contrato de prejubilación parcial (trabajador relevado).

Siempre que las necesidades de la organización lo permitan, la realización de la prestación de la jornada correspondiente a la totalidad de este contrato, se acumulará en un solo período, que se prestará de forma consecutiva desde la fecha de inicio del contrato a tiempo parcial hasta completar el número de jornadas correspondientes.

Asimismo, se procurará que la realización de dicha jornada se realice en el horario de jornada a tiempo completo establecido en el calendario anual vigente.

Si al finalizar el periodo legal para el cumplimiento de la jornada anual, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido.

No obstante, lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo el año, abonándose en el mismo número de pagas que se abone al personal con jornada a tiempo completo en la empresa.

La remuneración de los trabajadores en contrato a tiempo parcial y prejubilados parciales será del mismo porcentaje que el de tiempo de jornada establecido en su contrato. Los pluses de turnicidad, nocturnidad, penosidad-toxicidad-peligrosidad, así como la prima de asistencia y la retribución variable serán abonados en función del tiempo real y efectivo de trabajo realizado en la prestación laboral.

##### 14.2.2 Contrato de relevo (trabajador relevista).

Con el propósito de no contravenir las vías de promoción interna establecidas en la empresa, la sustitución del trabajador relevado se podrá llevar a efecto mediante la promoción de un trabajador ya perteneciente a la empresa, con la consiguiente sustitución de éste último por parte del relevista a contratar.

El trabajador relevista percibirá la remuneración correspondiente a las funciones que vaya a desempeñar, respetando los periodos de aprendizaje estipulados en este convenio.

#### 14.3 Cláusula resolutoria.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente artículo, la comisión negociadora del convenio, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará:

- la modificación parcial de lo establecido en este artículo.
- o, la inaplicación del mismo desde el momento de entrada en vigor de dichas modificaciones, hasta que se produzca el acuerdo entre las partes.

#### Artículo 15. *Desarrollo profesional.*

Se define como promoción el cambio dentro o fuera de un grupo profesional que conlleve la asignación a un escalón retributivo superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

15.1 Por existir variación de las funciones asignadas de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.

15.2 Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevas funciones de carácter significativo o por la baja en la sociedad de algún empleado, y que, a criterio de la Dirección, deban ser cubiertas.

Artículo 16. *Tribunales Calificadores para Promociones.*

Estos Tribunales Calificadores estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del personal, de los cuales al menos uno tendrá categoría igual a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 17. *Personal incapacitado.*

En el caso de personal incapacitado para el desarrollo de su trabajo habitual y confirmada esta situación por el Servicio de Vigilancia de la Salud, se estudiará la posibilidad de asignar otras funciones al personal afectado.

Artículo 18. *Formación.*

La rápida evolución tecnológica exige actualizar permanentemente las capacidades y habilidades del personal, a todos los niveles, como garantía de la competitividad de la Empresa y consecuentemente de su futuro.

Con dicho fin, la Dirección establecerá el Plan de Formación Anual, que presentará a la RLT para conocer su opinión sobre su contenido. Se mantendrán reuniones periódicas para el seguimiento de dicho Plan.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo de formación será retribuido con 13,7492 €/hora (mismo valor para la vigencia del convenio), en concepto de «Ayuda a la Formación».

## CAPÍTULO IV

### Jornada laboral y flexibilidad

Artículo 19. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante los años 2021, 2022 y 2023 para el personal incluido en el ámbito de este convenio será de 1.736 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los días de vacaciones

Una vez conocido el Calendario Oficial de Fiestas del Año, se reunirán RLT y Dirección de la Empresa, para distribuir las horas anuales pactadas.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Durante el período de vigencia del presente convenio se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores tendrán 24 días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en época estival (junio-septiembre). La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente. La distribución irregular de la jornada diaria de trabajo a lo largo del año no dará lugar a compensación ni exigencia horaria alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

Tratando de compensar las molestias ocasionadas por necesidades de la Empresa, que puedan hacer distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período estival, siempre y cuando no sea a petición del trabajador:

- Meses de mayo y octubre: 1 día de bonificación.
- Resto del año fuera de la época estival: 2 días de bonificación.

Para tener derecho a estas bonificaciones, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- a) Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
- b) Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte de ese período vacacional.
- c) Los trabajadores sujetos a jornada partida podrán disfrutar de dos de sus días de vacaciones de forma fraccionada, es decir, en cuatro medios días, previo acuerdo con la Dirección.

Se crea una comisión paritaria para el estudio conjunto del retraso/adelanto, por motivos excepcionales técnicos, organizativos o de demanda de mercado, del calendario de vacaciones ya establecido.

Durante los años de vigencia del presente convenio uno de los días de descanso previstos en el calendario de trabajo será abonado de igual manera que si fuera un día de vacaciones.

#### Artículo 21. *Jornada intensiva.*

La jornada intensiva se realizará del 1 de julio al 31 de agosto y todos los viernes del año.

La fecha de inicio de la jornada intensiva se hará efectiva el lunes de la semana en que caiga el 1 de julio y la fecha de finalización el viernes de la semana en que caiga el 31 de agosto, siempre que estos días no sean sábado o domingo.

Esta jornada no será de aplicación en Expediciones y Almacenes.

#### Artículo 22. *Trabajo en remoto.*

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la telemática, favorecen esta posibilidad, permitiendo a los empleados una mejor optimización de su tiempo y una distribución equilibrada del trabajo.

En consideración a lo anterior, todos aquellos colaboradores que utilicen portátil y móvil puestos a su disposición por PAM para el ejercicio de sus funciones laborales, podrán solicitar trabajar fuera de las dependencias de la empresa mediante conexión en remoto, dos días al mes, asegurando la no interferencia con reuniones presenciales ya planificadas, esta posibilidad tiene que consensuarse previamente con el responsable jerárquico. Los días de trabajo en remoto no podrán realizarse en días anteriores o posteriores a vacaciones, días de exceso de jornada o fin de semana.

#### Artículo 23. *Bolsa de horas para asuntos propios.*

Se establece una bolsa de horas por trabajador de hasta un máximo de 16:20 horas anuales para asuntos propios del trabajador/a, que serán disfrutadas agrupadas en 4 horas como mínimo y 8:10 horas como máximo al día. En el momento de petición de las horas, se deberá cerrar con el Responsable Jerárquico el momento de devolución de las mismas.

Tanto para solicitar el acogimiento a esta medida como para determinar los plazos de recuperación de las horas disfrutadas, será requisito indispensable preavisar con una antelación de quince días naturales, tanto por parte del colaborador como del mando. Sin perjuicio de lo anterior, los plazos de preaviso, aplicables al trabajador y al superior jerárquico, serán susceptibles de individualización en caso de imprevistos o situaciones de extrema urgencia que imposibiliten el preaviso prefijado.

La viabilidad de este permiso estará, en todo caso, condicionada a las necesidades organizativas del departamento y no podrá coincidir con periodo de vacaciones. Si se tienen más de dos solicitudes para el mismo periodo, primará el criterio de absentismo.

Requisitos/ especificaciones por colectivo:

a. Personas que trabajan en oficina/horario partido:

Indispensable para acogerse a la medida: cumplir con un absentismo personal <1,5 %.

En caso de no tener absentismo, se podrá disfrutar sin necesidad de devolución de las mismas.

b. Personas en puestos productivos:

Indispensable para acogerse a la medida: cumplir con un absentismo personal entre 1,5 % - 2,5 %.

En caso de presentar un absentismo <1,5 %, se podrá disfrutar sin necesidad de devolución de las mismas.

Los índices de absentismo personal se facilitarán para cada Responsable Jerárquico en enero. (IF Rolling 12 meses)

Se tendrá en cuenta en este índice todo tipo de absentismo: accidente, enfermedad común, licencias legales, horas sin justificar, a excepción de las licencias sindicales, maternidad y paternidad.

Ejemplos por los que una persona pueda acogerse a una medida: gestiones domésticas (incidencia caldera, instalación de internet...), ITV, temas relacionados con familiares no recogidos en convenio: acudir a tutorías de hijos, reposo sin ingreso, tramitaciones con el estado; temas relacionados con no familiares (funerales, ingresos...)

Artículo 24. *Calendario de Trabajo a Turnos.*

El calendario laboral para los años de vigencia del convenio se publicará con la antelación suficiente.

Artículo 25. *Descanso durante la Jornada.*

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas, será de veinte minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

## CAPÍTULO V

### Remuneración

Artículo 26. *Pago de las retribuciones.*

Todas las personas incluidas en este convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales. El pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, incentivos, nocturnos, festivos, horas extraordinarias, etc.) se computarán del 16 del mes anterior al 15 de aquel en que se efectúa el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salarios, pluses y complementos personales, etc.).

El pago de prestaciones correspondientes a periodos de baja por enfermedad, accidente, etc. serán regularizados dentro del mes en el que se produzca dicha baja.

Artículo 27. *Incremento salarial años 2021, 2022 y 2023.*

Para 2021.

El incremento salarial pactado para el año 2021 será del 1 % + 0,5 % (de mutuo acuerdo expresado entre ambas partes en la presente, este incremento del 0,5 % sustituye a lo acordado por las mismas en el SIMA-FSP del día 12 de julio de 2021 con

núm. de expediente M/277/2021/I. De esta manera, si bien en dicho acuerdo se consensuó que el 0,5% del incremento salarial que se abonó desde enero a diciembre de 2020 se consolidaría para toda la plantilla sujeta salarialmente a las tablas de convenio a lo largo de 5 años, a razón de un 0,1 % cada año; empezando el 1 de enero de 2022 y abonándose con fecha de efectos de 1 de enero de cada año sucesivo, finalizando el 1 de enero de 2026, este incluido; mediante la presente ambas partes convienen que dicha consolidación se realice íntegra en el año 2021, quedando este punto totalmente cerrado).

Las retribuciones del año 2021 son las que figuran en el texto y tabla del anexo I de este convenio. Estos valores salariales, servirán de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año 2022.

Para 2022.

El incremento salarial pactado para el año 2022 será del 1 % +, en su caso, el incremento salarial basado en el resultado de la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del convenio (Porcentaje a consolidar en Tablas Salariales - Salario 15 pagas). Se regirá igualmente por el posicionamiento del «resultado de explotación» de la escala del anexo II.

Para 2023.

El incremento salarial pactado para el año 2023 será del 0,5 % +, en su caso, el incremento salarial basado en el resultado de la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del convenio (Porcentaje a consolidar en Tablas Salariales - Salario 15 pagas). Se regirá igualmente por el posicionamiento del «resultado de explotación» de la escala del anexo II.

Artículo 28. *Salario de convenio.*

- El salario de las personas incluidas en la estructura de valoración de tareas serán los que para cada escalón se especifiquen en el anexo I.
- Los empleados fuera de esta estructura (E.N.V.) percibirán, un «Salario convenio cuyo valor, sumado a las pagas extraordinarias, no será inferior a 28.000 euros brutos.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

- Los empleados E.N.V.: percibirán una paga extraordinaria en junio y otra en diciembre, cuyo valor será igual al de su salario convenio mensual.
- Las personas incluidas en la estructura de valoración de tareas: percibirán las pagas extraordinarias de junio y diciembre y las medias pagas de marzo y septiembre, en la cuantía reflejada en el anexo I.

Las pagas de junio y diciembre se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de marzo y septiembre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Estas pagas extraordinarias serán abonadas a todo el personal con la nómina del mes correspondiente, excepto la de Diciembre que se abonará el día 20 de dicho mes.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo de alta en la empresa.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad.

Artículo 30. *Plus nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 h de un día y las 6:00 h del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el anexo I.

## Artículo 31. *Plus turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones de la siguiente cuantía:

Valor durante la vigencia de convenio = 0,2263 euros.

## Artículo 32. *Plus festivo.*

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y en las fiestas publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» o en el boletín oficial de la comunidad autónoma. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el anexo I.

## Artículo 33. *Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de las funciones asignadas queda incluida en la valoración de tareas.

Se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en dicha valoración de tareas a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos que pudieran ser calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será durante la vigencia del convenio, de 0,1789 euros.

## Artículo 34. *Prima de asistencia.*

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo. El valor de esta prima durante la vigencia del convenio será 3,2109 euros.

En los casos en que esta prima no se devengara por causa de IT, al trabajador afectado se le abonará al vencimiento del año un complemento de prima equivalente a dos tercios de este valor por los días no devengados, siempre y cuando el índice de absentismo por IT del año de referencia no supere el 5 %.

El valor de esta prima durante la vigencia del convenio queda fijado en 3,6902 euros. De este importe, 104 euros/año (0,4793 euros/día de asistencia) corresponden a la aportación por compensación del servicio de transporte. Esta parte de prima se seguirá devengando en situación de IT.

## Artículo 35. *Pluses y complementos personales.*

Los pluses y complementos personales existentes que se abonan en cada una de las pagas tienen la consideración de pluses personales de carácter personal, no absorbibles y que evolucionan de igual forma que la tabla salarial.

## Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo I.

Se faculta a la RLT Comité de Empresa para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible. La RLT recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

En ningún caso se podrá sobrepasar el límite legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores para cada trabajador.

El trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

Artículo 37. *Incentivos para personal incluido en la valoración de tareas.*

Los incentivos son una retribución variable de carácter mensual dirigida al personal incluido en la valoración de tareas, que se percibe por la consecución de los objetivos establecidos en las siguientes materias:

- Seguridad (PSEG).
- Calidad (PCAL).
- Eficiencia industrial (PE).

Para el cálculo de los incentivos, se tomará como base el Salario/Hora que para cada escalón figura en el anexo I del presente convenio.

El método de cálculo se hará de acuerdo con las ecuaciones que se especifican:

a) Incentivos por seguridad: se realiza mediante los índices IF2 Rolling e IF3 Rolling de la sociedad, con la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{PIF2} &= - (18,3292 / \text{IF2OBJ}) \times \text{IF2} + 48,3292 \\ \text{PIF3} &= - (18,3292 / \text{IF3OBJ}) \times \text{IF3} + 48,3292 \\ \text{P seg} &= 0.5 * \text{PIF2} + 0.5 * \text{PIF3} \end{aligned}$$

b) El cálculo del incentivo parcial de calidad se realiza mediante los índices IC1 e IC2 de la sociedad, con la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{PI C1} &= - (18,3292 / \text{IC1OBJ}) \times \text{IC1} + 48,3292 \\ \text{PI C2} &= 18,3292 \times \arctg ((\text{IC2OBJ} - \text{IC2}) / \text{IC2OBJ}) \\ + 30 \text{ P cal} &= 0.35 * \text{PI C1} + 0.65 * \text{PI C2} \end{aligned}$$

c) El cálculo del incentivo parcial de eficiencia se realiza mediante el índice de eficiencia mensual E, con la siguiente fórmula:

$$\text{PE} = 10,505 \times \arctg ((E - \text{EOBJ}) / 5) + 30$$

Para obtener el valor final de los incentivos mensuales se aplicará la fórmula que se expone a continuación:

$$\text{P} = 0,35 \times \text{PSEG} + 0,35 \times \text{PCAL} + 0,30 \times \text{PE}$$

Una vez finalizado el año se determinarán los nuevos valores objetivos IF2OBJ, IF3OBJ, IC1OBJ, IC2OBJ y EOBJ sobre los que se basará el cálculo de los incentivos del año siguiente.

Artículo 38. *Retribución variable por los resultados de la sociedad.*

Se establece una retribución variable, de aplicación exclusiva en el caso de que el resultado de explotación de la sociedad (RER) sea positivo, de acuerdo con los siguientes criterios:

(R.E.R.) – (R.E.P.) = «C», siendo:

R.E.R. = Resultado Explotación Real Sociedad.

R.E.P. = Resultado Explotación Previsto en Presupuesto Sociedad.

El porcentaje que correspondiera abonar, según la cantidad «C» alcanzada, se haría efectivo de una sola vez, en el mes de enero del año siguiente, para el personal en alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior. Con igual criterio se procederá con el personal que causará baja en plantilla en el año en curso, en el momento del cálculo de la liquidación de haberes, tomándose como referencia los resultados al cierre del mes anterior a la baja.

Esta retribución no será de aplicación al colectivo ENVs de la Sociedad.

Para los años 2022 y 2023, en el caso de que los resultados de explotación de la sociedad sean positivos y den el derecho a cobrar la retribución variable (variable % s/fijo mes  $\times$  15), se acuerda consolidar a partir del año siguiente, el incremento salarial en base a la tabla adjunta, en este caso, no se generará derecho a revisiones salariales sobre el conjunto del año (Porcentaje a consolidar en Tablas Salariales - Salario 15 pagas):

Aplicación:

Valor «C» (millones euros).	0,5 – 1,00	1,01 – 1,50	1,51 – 2,00	2,01 – 2,50	2,51 – 3,00	>3,00
% s/ fijo mes $\times$ 15.	1,25 %	2,00 %	2,50 %	3,00 %	3,50 %	4 %
Porcentaje a consolidar en salario.	0.5%	0.5%	1%	1.25%	1.5%	2%

## CAPÍTULO VI

### Salud laboral y formación

#### Artículo 39. *Salud laboral.*

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Ambas partes consideran necesario mantener y potenciar una política que, dentro de lo razonablemente posible, se oriente a la finalidad citada.

Dicha política se concreta, entre otras cosas, en los puntos siguientes:

a) La Empresa elaborará anualmente un Plan de Seguridad y Salud Laboral con determinación de los objetivos dirigidos a prevenir los riesgos laborales y a mejorar las condiciones de trabajo, con determinación de un presupuesto económico.

b) Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará Representación legal de los trabajadores (RLT) una Memoria Anual con especificación de los objetivos alcanzados.

c) La Dirección facilitará a la RLT información sobre los riesgos específicos de las funciones que se llevan a cabo en la empresa, así como la formación y orientación que fuera necesaria al personal para evitar dichos riesgos.

d) Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho a solicitar:

- Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.
- Visitar cualquier lugar e instalación del Centro de Trabajo para examinar las condiciones de Seguridad e Higiene de los mismos.
- Acceso a las comunicaciones, informes y requerimientos de órganos de la Administración Pública que envía a la Dirección y esté relacionado con la Seguridad y Salud de los trabajadores para lo cual tendrán libre acceso a la Empresa los funcionarios de los organismos públicos competentes en la materia.

e) La Dirección informará a la RLT y a cada trabajador a través de la evaluación de riesgos, de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo.

Asimismo, el trabajador recibirá a través del Servicio de Vigilancia de la Salud información personalizada de los datos de su reconocimiento médico.

f) En cada una de las secciones del Centro de Trabajo se llevará un registro anual de los diferentes agentes ambientales que puedan afectar a la salud de los trabajadores y, en particular, ruido, frío, calor, corrientes de aire, humedad y agentes químicos que aparezcan en el ambiente de trabajo.

g) En colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la Dirección incluirá en el Programa de Formación Anual cursos de Seguridad dirigidos a los trabajadores e impartidos por la Empresa o por cualquier otro organismo ajeno a la misma.

h) Cuando la Sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral en representación de los trabajadores, podrá, antes de proceder a realizar la inversión, dar sus sugerencias en cuanto a medidas de seguridad a incluir en dicha inversión.

#### Artículo 40. *Plan de Igualdad.*

La dirección general de Saint-Gobain PAM España asume el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y adoptando las medidas descritas en el Real Decreto-ley 6/2019.

Todo lo expuesto con anterioridad se llevará a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga un compromiso creciente y atento a las necesidades que surjan en este sentido, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión en la parte que nos corresponda, en el conjunto de la sociedad.

Este proceso se realizará con la colaboración de la representación legal de los trabajadores para que nuestro plan de igualdad se convierta en un estándar más, dentro de la búsqueda de la excelencia en nuestra compañía.

### CAPÍTULO VII

#### Previsión social

#### Artículo 41. *Seguro de vida o invalidez.*

El seguro de vida o invalidez, con cargo a la Empresa, tiene por objeto garantizar un capital a todo el personal que cumpla las condiciones reflejadas en la correspondiente Póliza, a disposición de los interesados, y para las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta (IPA).
- En caso de Incapacidad Permanente Total.

Los capitales asegurados durante la vigencia del convenio son de la cuantía siguiente:

- Fallecimiento o IPA: 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 24.000 euros.
- En caso de Incapacidad Permanente Total 24.000 euros.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la Empresa.

#### Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o

accidente laboral, la Empresa abonará al trabajador un complemento salarial de acuerdo con la siguiente escala de absentismo:

- a) Hasta el 4 % de absentismo:
  - Enfermedad:
    - Del 4.º al 20 día el 85 %.
    - Del 21 en adelante el 100 %.
  - Accidente laboral:
    - 100 % desde el primer día.
- b) Del 4,01 % al 5,0 % de absentismo:
  - Enfermedad:
    - Del 4.º al 20 día el 80 %.
    - Del 21 en adelante el 85 %.
  - Accidente laboral:
    - 100 % desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo, derivado de enfermedad más accidente, de los 12 meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, complemento personal –si se tuviere- y prima de producción.

La limitación económica derivada del valor del índice de absentismo, no será de aplicación a la situación de incapacidad temporal (IT) a partir del tercer mes.

#### Artículo 43. *Bolsa de vacaciones.*

Durante la vigencia de este convenio se sortearán diez bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este convenio colectivo.

Se fija una cuantía de 329,8320 euros para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que constituyan la unidad familiar y sean menores de edad.

Para los hijos de edades comprendidas entre los dos y seis años sólo se abonará el 50 %, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Quedará eliminado del sorteo el personal que ya haya disfrutado de estas bolsas en años anteriores.

Durante la vigencia de este convenio la Comisión Paritaria arbitrará las medidas necesarias para que núm. de bolsas pueda ser incrementado, con la finalidad de que el personal de más de 60 años de edad ó de 40 años de antigüedad pueda ser agraciado con esta ventaja social, si es que no lo hubiera sido ya durante su vida laboral. Una vez conseguido el objetivo, las bolsas vuelven a ser diez.

#### Artículo 44. *Becas de estudio.*

Se mantiene el actual sistema de ayudas estudio para empleados e hijos de empleados incluidos en este convenio, asignando las siguientes cantidades y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión Paritaria estudiará, si fuera necesario, la variación del sistema de adjudicación.

Años 2021-2022-2023: 7.500 euros.

Artículo 45. *Anticipos vivienda.*

La concesión de anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas, se regirán por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

La cantidad total destinada para estos anticipos será de 27.000 euros (mismo valor durante la vigencia del convenio).

Artículo 46. *Licencias legales.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario convenio e incentivos (al 10 %), por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Hospitalización	Intervención sin hospitalización con reposo domiciliario	Matrimonio	Nacimiento hijo/a
Cónyuge.	5	4	Hasta 4 días.	2	15	-
Hijo/a.	3	3	Hasta 3 días.	2	1	
Hijo/a político.	2	2	Hasta 2 días.	2	-	-
Padres.	3	3	Hasta 2 días.	2	1	-
Padres político.	2	2	Hasta 2 días.	2	-	-
Hermano/a.	3	2	Hasta 2 días.	2	1	-
Hermano/a político.	2	2	Hasta 2 días.	2	1	-
Abuelos y abuelos políticos.	2	2	Hasta 2 días.	2	-	-
Nietos.	2	2	Hasta 2 días.	2	-	-
Tíos y tíos políticos.	1	-	-	-	-	-
Concuñados.	1	-	-	-	-	-

- Excepto partos y reconocimientos médicos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Los permisos retribuidos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en dos días cuando sea necesario realizar al efecto un desplazamiento superior a 200 km.
- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPÍTULO VIII

**Acción sindical**

Artículo 47. *Secciones Sindicales.*

Se entiende por Sección Sindical de Empresa al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a un mismo sindicato.

Todo sindicato legalmente constituido tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección, de acuerdo con lo indicado en la Legislación al efecto.

Este reconocimiento lleva aparejados los derechos y obligaciones contempladas por la legislación vigente.

Igualmente, los componentes de las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa y órganos de representación de los trabajadores dispondrán, en su conjunto, hasta un máximo de dieciséis horas de permiso retribuidas al mes en el centro de Santander y de hasta un máximo de ocho horas en el centro de Madrid. El uso de estas horas no será compatible con las que correspondan a los miembros de la Sección Sindical por su condición de miembros del Comité de Empresa.

Si existen necesidades, adecuadamente justificadas, se podrán conceder horas retribuidas suplementarias.

Artículo 48. *Comité de Empresa de centro trabajo Santander.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las 28 horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o cualquier otra actividad de carácter sindical.

Cláusula adicional.

Para el personal sometido a valoración de tareas (escalones) se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario hora», lo cual determinará diferencias entre sueldos y salarios que figuren en el texto del presente convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema «salario hora» son los que figuran en las tablas que como anexo I quedan unidas al texto del convenio.

\*Fórmula de cálculo de la retribución anual en salarios, pagas extras e incentivos:

$$Ra = Ha \times Sh + \frac{Ha \times Sh \times 3}{12} + Ha \times Sh \times Cp$$

En la que:

Ha = Horas/año (horas efectivas/año + horas vacaciones).

Sh = Salario/hora.

Cp = Coeficiente o porcentaje de incentivos.

Ra = Retribución anual.

El fijo mes se calcula de la forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \times Sh}{12}$$

En donde:

FM = Fijo mes.

Para el personal sometido a valoración de tareas (escalones) se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario hora», lo cual determinará diferencias entre sueldos y salarios que figuren en el texto del presente convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Disposiciones finales.

1) Este convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de diciembre de 2023.

2) Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a

cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

3) En lo no contemplado en este convenio colectivo, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de Saint-Gobain PAM España, SA, y las disposiciones legales vigentes.

## ANEXO I

## Tablas 2021

Escalón	Regularización Tablas 2021 (1% + 0,5% acuerdo SIMA)								Complemento personal	
	Salario Día	Salario Hora	Nocturno Hora	Festivo Hora	Fijo Mes	Paga Extra Abril/Oct.	Paga Extra Junio/Dic.	Valor Hora extra	Escalón	Valor anual 2021
1	43,0064	8,1641	1,2307	4,1965	1.311,6939	655,8470	1.311,6939	13,4472	1	497,0838
2	43,6419	8,2847	1,2569	4,2856	1.331,0785	665,5393	1.331,0785	13,6887	2	497,0838
3	44,7859	8,5019	1,2798	4,3638	1.365,9709	682,9854	1.365,9709	13,9135	3	497,0838
4	45,5062	8,6386	1,3028	4,4426	1.387,9402	693,9701	1.387,9402	14,1300	4	497,0838
5	46,4808	8,8236	1,3282	4,5293	1.417,6633	708,8316	1.417,6633	14,4214	5	508,6912
6	47,3663	8,9917	1,3534	4,6153	1.444,6725	722,3363	1.444,6725	14,6546	6	508,6912
7	48,2349	9,1566	1,3782	4,6993	1.471,1649	735,5824	1.471,1649	14,8961	7	508,6912
8	49,0866	9,3183	1,4028	4,7831	1.497,1403	748,5701	1.497,1403	15,1291	8	508,6912
9	49,9764	9,4872	1,4281	4,8698	1.524,2788	762,1394	1.524,2788	15,4039	9	516,5654
10	50,8450	9,6521	1,4526	4,9535	1.550,7711	775,3856	1.550,7711	15,6287	10	516,5654
11	51,7263	9,8194	1,4779	5,0400	1.577,6512	788,8256	1.577,6512	15,8785	11	516,5654
12	53,1753	10,0945	1,5129	5,1591	1.621,8481	810,9241	1.621,8481	16,2533	12	529,5184
13	54,6583	10,3760	1,5470	5,2751	1.667,0790	833,5395	1.667,0790	16,6529	13	529,5184
14	55,9295	10,6173	1,5810	5,3915	1.705,8482	852,9241	1.705,8482	17,0277	14	529,5184
15	58,6412	11,1321	1,6152	5,5075	1.788,5560	894,2780	1.788,5560	17,3690	15	529,5184
16	61,3105	11,6388	1,6501	5,6268	1.869,9715	934,9858	1.869,9715	17,7437	16	529,5184
ENV			1,6848	5,6268					ENV	553,5405

Otras retribuciones	Valor €
Plus turnicidad.	0,2263
Prima de asistencia.	3,6902
Ayuda a la formación.	13,7492
Bolsa de vacaciones.	329,8320
Plus trabajo penoso-tóxico-peligroso.	
Factor 1.	0,1789
Factor 2.	0,2684
Factor 3.	0,3578
Factor 4.	0,4473

## ANEXO II

## Incremento salarial basado en la rentabilidad de la empresa

Resultado de explotación (RE)	Incremento salarial	
Si RE/PNV < 0 %	0,00 %	0,00 %
Si RE/PNV > 0 % y RE/PNV < 2 %	0,20 %	0,50 %
Si RE/PNV > 2 % y RE/PNV < 3 %	0,40 %	0,80 %
Si RE/PNV > 3 % y RE/PNV < 4 %	0,80 %	IPC-0,5 %
Si RE/PNV > 4 % y RE/PNV < 5 %	1,00 %	IPC-0,4 %
Si RE/PNV > 5 % y RE/PNV < 6 %	1,30 %	IPC-0,3 %
Si RE/PNV > 6 % y RE/PNV < 7 %	1,60 %	IPC-0,2 %
Si RE/PNV > 7 % y RE/PNV < 8 %	2,00 %	IPC
Si RE/PNV > 8 % y RE/PNV < 9 %	2,40 %	IPC+0,2 %
Si RE/PNV > 9 % y RE/PNV < 10 %	2,80 %	IPC+0,3 %
Si RE/PNV > 10 % y RE/PNV < 11 %	3,20 %	IPC+0,4 %
Si RE/PNV > 11 % y RE/PNV < 12 %	3,60 %	IPC+0,5 %
Si RE/PNV > 12 %	4,00 %	IPC+0,6 %

- En caso de que el RE fuera negativo, el incremento salarial= 0 %.
- El incremento definitivo para los años de vigencia del convenio será el más favorable de los dos posibles.

(1) En tablas, estrictamente el IPC real.