

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9618 *Resolución de 30 de abril de 2025, 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 16 de octubre de 2024, 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 un Delegado de Personal de los centros de trabajo de Santander y Madrid, respectivamente, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado el 3 de abril de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, 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, 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, 30 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE SAINT-GOBAIN PAM ESPAÑA, SA, 2024-26

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del convenio de una parte la representación de la empresa y, de otra parte, la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo de Santander y Madrid, que han intervenido en calidad de representantes unitarios y que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores para la firma del presente convenio colectivo.

En concreto, la comisión negociadora y firmante del presente convenio se compone de los siguientes miembros:

– En representación de la empresa:

Martínez Eslava, Eva María.
Ruiz Labrador, Begoña.

– En representación de los trabajadores:

- Comité de Empresa del centro de trabajo de Santander:

Antón Cantero, Miguel Ángel.
Astuy Peredo, Luis.
Bravo Calera, Sergio.
Campo Gómez, Mario Víctor.
Diego García, Francisco Javier.
Gracia Valle, F. Alejandro.
Guillaron Ortiz, Gustavo.
Jiménez Saro, Luis Ángel.
Lastra López, Fidel.
López Coterá, Fernando.
López González, David.
López Hoyo, Santiago.
López Solar, Iván.

- Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid:

Sáez Santiago, Juan José.

Artículo 2. *Objeto del convenio.*

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

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras que presten servicios en Saint-Gobain PAM España, SA. Quedando excluidos del presente convenio, el colectivo Cuadro y EAP, salvo que estos expresamente soliciten su inclusión.

Al colectivo de ENV (empleado no valorado) tampoco le será de aplicación el presente convenio, rigiéndose por la Política de Compensación y Beneficios de ENV de Saint-Gobain PAM España, SA.

Dentro de dicha política de aplicación para los ENV se detalla que las personas dentro de este colectivo pueden renunciar a la aplicación de la Política de Compensación y Beneficios de Saint-Gobain PAM España, SA, y dar su conformidad para la aplicación del convenio colectivo presente hasta el 31 de marzo de 2025, mediante comunicación expresa a recursos humanos.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia del convenio.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2024 y finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Este convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de diciembre de 2026. Se establece que la constitución de la mesa negociadora y el inicio de las negociaciones debe producirse antes del 31 de enero de 2027.

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 6. *Garantía personal.*

En caso de existir alguna persona trabajadora que tuviera 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 7. *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 8. *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 9. *Comisión Paritaria interpretación del convenio y procedimiento actuación en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

9.1 De acuerdo con el 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.

9.2 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 las personas trabajadoras afectadas.

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 10. *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 11. *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 período de aprendizaje (4 meses). Una vez superado este, 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.

En lo referente al personal del departamento de mantenimiento se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Homologación de 11 de enero de 2023, sobre la contratación de personal de mantenimiento en lo progresivo de escalones, y que tras ocho meses como Oficial de mantenimiento de 2.^a se debe realizar una evaluación conjunta del operario y su responsable jerárquico, en la que se examinará el desarrollo del puesto y si este operario está o no desempeñando el puesto de manera autónoma y por lo tanto, puede pasar al escalón definido para el puesto de Oficial Mantenimiento 1.^a

Se contempla en la siguiente tabla:

Escalón 1.	2 meses
Escalón 2.	2 meses
Oficiales de Mantenimiento 3.º escalón 8.	8 meses

Oficiales de Mantenimiento 2.º escalón 11.	Entre 8 y 12 meses
Oficiales de Mantenimiento 1.º escalón 12.	–

Admitiendo que la movilidad funcional temporal no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo establecido en este convenio, si una persona hubiese desempeñado durante cuatro meses ininterrumpidos las funciones de un escalón retributivo superior, ya sea en el mismo o en distinto grupo profesional, este 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 una persona 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 una persona trabajadora con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

12.1 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 de la persona trabajadora.

12.2 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.

12.3 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.

12.4 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 una persona trabajadora 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.

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, la persona que sustituye realizará las mismas funciones que viniese realizando la persona trabajadora inicialmente sustituida 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 13. *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 varias personas trabajadoras se procederá a la selección de la candidatura más adecuada 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 14. *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 las personas trabajadoras que hubieran desempeñado puestos similares con carácter temporal y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 15. *Prejubilación parcial y contrato de relevo.*

15.1 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 colectivos a los que no se le aplica el presente 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.

15.2 Criterios para su implantación.

15.2.1 Contrato de prejubilación parcial (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.

En los casos en los que no sea posible acumular dicha jornada, 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 la persona trabajadora 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 % que el de tiempo de jornada establecido en su contrato. Los pluses de turnicidad, nocturnidad, penosidad-toxicidad-peligrosidad, así como la prima de asistencia, la retribución variable y bonus serán abonados en función del tiempo real y efectivo de trabajo realizado en la prestación laboral.

La aplicación del contrato de relevo supone el compromiso del relevado de acceder a la jubilación al 100 % y, en todo caso, a la edad ordinaria de jubilación.

15.2.2 Contrato de relevo (relevista). Con el propósito de no contravenir las vías de promoción interna establecidas en la empresa, la sustitución de la persona trabajadora relevada 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 relevista percibirá la remuneración correspondiente a las funciones que vaya a desempeñar, respetando los periodos de aprendizaje estipulados en este convenio.

15.3 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 16. *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:

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

16.2 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 17. *Tribunales calificadoros para promociones.*

Estos tribunales calificadoros 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 18. *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 19. *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 preferentemente durante el tiempo de trabajo o fuera de este. En la segunda circunstancia el tiempo de formación será retribuido conforme a las tablas del anexo I y evolucionará con las mismas, en concepto de «Ayuda a la Formación».

CAPÍTULO IV

Jornada laboral y flexibilidad

Artículo 20. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del convenio será de 1.724 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.

La jornada se reduce doce horas, siendo ocho horas de dicha reducción consideradas como de libre disposición a elección de la persona trabajadora sin fijar en calendario, con el siguiente criterio referente al disfrute:

- Se disfrutará el día completo.
- El día será asignado por orden de solicitud al responsable directo.
- No puede interferir en el proceso productivo.
- No pueden coincidir más de dos personas de la misma área.

Artículo 21. *Vacaciones.*

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

Todas las personas trabajadoras tendrán veinticinco 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: Un día de bonificación.
- Resto del año fuera de la época estival: Dos 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 hace referencia en el presente artículo al acuerdo homologado del 22 de noviembre de 2021, que concretamente dice: «Que resultando controvertido para las partes los conceptos retributivos que integran la retribución de las vacaciones de la plantilla de la empresa a lo que se refiere la demanda, ambas partes convienen la toma en consideración en el abono de las vacaciones retribuidas el promedio de lo percibido en los doce meses anteriores a la fecha de disfrute de los siguientes conceptos: incentivo de calidad, productividad y seguridad, plus de nocturnidad, plus turnicidad y plus tóxicos, penosos y peligrosos y todo ellos con efectos de la fecha de homologación del presente acuerdo».

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.

Artículo 22. *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 23. *Trabajo a distancia.*

Se aplicará la política de trabajo a distancia vigente en la región de España, con las situaciones específicas que se puedan acordar en Saint-Gobain PAM al respecto.

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

Para las personas trabajadoras que aun teniendo estas herramientas no entran dentro de la política de región de España, y que se encuentran especificadas en la política de trabajo a distancia de PAM, 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 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.*

Para el año 2024 se establece un incremento excepcional del 2 %. A este hay que sumarle el resultado de la tabla del anexo II.

De igual modo, será de aplicación la tabla de rentabilidad (RE/PNV) del anexo II del presente convenio.

Para los años 2025 y 2026 será de aplicación la tabla de incrementos resultante en función de la rentabilidad del año vigente, de conformidad con el anexo II. El IPC Anual que se aplique será el del año correspondiente. Si diese lugar al abono de atrasos debido al resultado del anexo II estas se abonarán durante el mes de febrero del siguiente año.

Todos los incrementos a los que se refiere este artículo serán consolidables en las tablas del anexo I (ya incluido en la tabla el 2 % excepcional del año 2024).

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.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

Las personas incluidas en la estructura de valoración de tareas percibirán 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, que se fija 2 euros la hora nocturna con retroactividad del 1 de enero de 2024 y se actualiza en tablas a partir de 2025.

Artículo 31. *Plus turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones cuya cuantía queda fijada en tablas salariales (anexo I) y evolucionará con las mimas.

Artículo 32. *Plus festivo.*

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y en las fiestas publicadas en los boletines oficiales del Estado o 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 factor 5 se establece como único factor por importe de 0,5 euros brutos/hora para las personas trabajadoras que estén afectadas por la sílice cristalina, conforme al listado que se anexa. Este factor sustituye a los factores aplicados con anterioridad.

Departamento	Puesto
Producción.	JE Centrifugación.
	JE Coquillas.
	JE Acabado.
	JE Barnizado.
	JE Revestimientos especiales.
	Controlador de Fusión.
	Hornero cubilote.
	Desulfurador.
	Gruista desulfuración.
	Gruista MP.
	Tratamiento Mg.
	Lancista.
	Maquinista centrifugación.
	Operario Machería.

Departamento	Puesto
	Operario Coquillas.
	Hornero tto.
	Gruista centrifugación.
	Maquinista cementado PD.
	Maquinista cementado MD.
	Rebarbador PD.
	Reparador cemento.
	Rebarbador MD.
	Cubetas MD.
	Cubetas PD.
	Tronzadora.
	Prensa PD.
	Prensa MD.
	Salida MD.
	Control Visual.
	Cincador.
	Empaquetador.
	Cargador cadena PD.
	Cargador cadena MD.
	Controlador Retocador Enchufe PD.
	Controlador Retocador Cordón PD.
	Controlador Retocador Enchufe MD.
	Controlador Retocador Cordón MD.
	Maquinista Barnizado PD.
	Maquinista Barnizado MD.
	Carretillero.
	Maquinista Rev. Especiales.
	Operario BE.
	Operario BU.
	Controlador Retocador BE.
Mantenimiento.	JE Mecánico.
	JE Eléctrico.
	JE Mantenimiento Relevó.
	Supervisores eléctricos.
	Supervisores mecánicos.
	Técnico Robótica.
	Eléctricos.
	Mecánicos.

Departamento	Puesto
Calidad.	Responsable Laboratorio.
	Analistas de laboratorio.
	Auditor.
Almacén.	Carretillero.
Inversiones.	JE Inversiones.

Puestos afectados por el factor 5 en caso de que estén recogidos en convenio, es decir, no sean ENV ni cuadros

Mantenimiento	Responsables de mantenimiento
Calidad.	Responsable Calidad.
	Técnico Calidad.
HS.	Coordinador HS.
	Técnico de Prevención de riesgos.
Medio ambiente.	Resp. Sostenibilidad.
	Técnico medio ambiente.
Producción.	Jefe Relevo.
	Jefe de relevo de metal.
	Resp. Producción y Mejora continua.
	Adjunto Responsable Producción.
	Responsable Zona Caliente.
	Responsable Zona Fría.
4.0.	Responsable 4.0.
	Técnico informático Industrial.
Ingeniería.	Responsable Ingeniería.
	Ingeniero de automatización.
	Técnico Ingeniería.
Mejora continua.	Ingeniero mejora continua.
	Técnico de mejora continua.
	Ingeniero procesos.

Artículo 34. *Prima de asistencia.*

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo, siendo de aplicación el acuerdo homologado sobre este concepto en el Auto 50/2022, de 10 de mayo de 2022, que dice lo siguiente: «Ambas partes convienen y acuerdan el reconocimiento del derecho y consiguiente abono de la prima de asistencia regulada en el convenio colectivo de empresa tan sólo en aquellos casos en los que la prestación de servicios se realice a jornada completa de ocho horas, incluidos las jornadas extraordinarias y excluyéndose en otros casos como los arranques de domingo».

El valor de esta prima está reflejado en las tablas salariales del anexo I y evolucionará conforme a las mismas. El importe de 0,4793 euros/día de asistencia correspondiente a la aportación por compensación del servicio de transporte 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 abono de las cantidades en tablas del anexo I o la opción B que incluye descanso.

Los valores definitivos se recogen en el anexo I y serán actualizados según el incremento de tablas, a partir de 2025.

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:

$$PIF2 = -\left(\frac{18,3292}{IF2OBJ}\right) \times IF2 + 48,3292$$

$$PIF3 = -\left(\frac{18,3292}{IF3OBJ}\right) \times IF3 + 48,3292$$

$$PSEG = 0,5 \times PIF2 + 0,5 \times PIF3$$

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

$$PI C1 = -\left(\frac{18,3292}{IC1OBJ}\right) \times IC1 + 48,3292$$

$$PI\ C2 = 18,3292 \times \arctg \left(\frac{IC2OBJ - IC2}{IC2OBJ} \right) + 30$$

$$PCAL = 0,35 \times PI\ C1 + 0,65 \times PI\ C2$$

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

$$PE = 10,505 \times \arctg \left(\frac{E - EOBJ}{5} \right) + 30$$

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

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

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 basada en el cumplimiento del REP sobre el RER, el dato C se obtendrá del porcentaje resultante del RER sobre el REP, siendo:

$$(RER)/(REP) * 100 = C$$

Siendo:

RER = Resultado Explotación Real Sociedad.

REP = Resultado Explotación Previsto en Presupuesto Sociedad (objetivo del 100 %).

El % que correspondiera abonar, según la cantidad C alcanzada, se haría efectivo de una sola vez, siempre que el resultado de explotación sea positivo, 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.

SI C=	<80 %	≥ 80 %	≥ 90 %	≥ 100 %	≥ 110 %	≥ 120 %	≥ 130 %
S/fijo mes x 15	0 %	0,75 %	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %

Solo en resultado explotación positivo, si negativo = 0.

El presupuesto del año se comunicará a la RLT una vez aprobado por la Dirección de la empresa para no generar dudas de cara al cumplimiento en el año. Dicha comunicación se producirá en el mes de enero y se abonará una vez realizado el cierre del año, en la nómina de febrero del año siguiente, en la medida de lo posible.

CAPÍTULO VI

Salud laboral y formaciónArtículo 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. *Principios de actuación y conducta y 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 Pan 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 incapacidad, 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:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de incapacidad permanente absoluta (IPA).
- c) En caso de incapacidad permanente total.

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

- a) Fallecimiento: Una anualidad del salario de tablas.
- b) En caso de incapacidad permanente absoluta (IPA): 12.000 euros.
- c) Fallecimiento por accidente: 24.000 euros.
- d) En caso de incapacidad permanente total: 24.000 euros.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

Durante la negociación se ha mostrado la importancia de la problemática de los altos porcentajes de absentismo que se dan en la compañía, con gran impacto en las áreas de producción y mantenimiento. Como consecuencia se toman medidas continuamente para adaptar los recursos, los turnos y la organización a un absentismo que en ningún caso debe consolidarse, sino que se deben tomar acciones para reducirlo. Es por ello que la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a trabajar conjuntamente para reducir el absentismo laboral, reconociendo que la salud, el bienestar y los derechos de las personas trabajadoras son fundamentales para el buen funcionamiento de la organización.

En el caso de que una persona trabajadora sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada esta 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.º día el 85 %.
 - Del 21.º 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.º día el 80 %.
- Del 21.º 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 doce 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 355,61 euros para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además de la persona trabajadora, 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 n.º de bolsas pueda ser incrementado, con la finalidad de que el personal de más de sesenta años de edad o de cuarenta 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. La cantidad prevista para las becas estudio para los años de vigencia del convenio será de 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 para los años de vigencia del convenio será de 27.000 euros.

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 causas reguladas según la Ley de Familias de 2023.

	Fallecimiento	Enfermedad grave	Hospitalización	Intervención sin hospitalización con reposo domiciliario	Matrimonio	Nacimiento hijo/a
Cónyuge o pareja de hecho.	5	5	Hasta 5 días	Hasta 5 días	15	–
Hijo/a.	5	5	Hasta 5 días	5	1	–
Nuera/yerno.	2	2	Hasta 2 días	2	–	–
Padres.	5	5	Hasta 5 días	5	1	–
Suegro/a.	2	2	Hasta 2 días	2	–	–
Hermano/a.	5	5	Hasta 5 días	5	1	–
Cuñado/a.	2	2	Hasta 2 días	2	1	–
Abuelos.	5	5	Hasta 5 días	5	–	–
Abuelos políticos.	2	2	Hasta 2 días	2	–	–
Nieto/a.	5	5	Hasta 5 días	5	–	–
Tíos y tíos políticos.	1	–	–	–	–	–
Concuñados.	1	–	–	–	–	–

- a) Excepto partos y reconocimientos médicos.
- b) Un día por traslado de domicilio habitual.
- c) 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.
- d) 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 treinta 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:

$$Ra = Ha \times Sh + \left(\frac{Ha \times Sh \times 3}{12} \right) + Ha \times Sh \times Cp$$

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:

$$FM = \left(\frac{Ha \times Sh}{12} \right)$$

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 2026.

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

Tabla inicial 2025 (2 %) consolidada

Escalón	Salario	Salario	Nocturno	Festivo	Fijo	Paga extra	Paga extra	Valor
	Día	Hora	Hora	Hora	Mes	Marzo/sept.	Junio/dic.	Hora extra
1	46,3685	8,8206	2,00	4,5245	1.414,2385	707,1193	1.414,2385	17,97
2	47,0537	8,9510	2,00	4,6206	1.435,1386	717,5693	1.435,1386	18,23
3	48,2872	9,1856	2,00	4,7049	1.472,7588	736,3794	1.472,7588	18,69
4	49,0638	9,3333	2,00	4,7899	1.496,4455	748,2228	1.496,4455	18,98
5	50,1145	9,5332	2,00	4,8834	1.528,4923	764,2461	1.528,4923	19,37
6	51,0693	9,7148	2,00	4,9762	1.557,6131	778,8065	1.557,6131	19,63
7	52,0058	9,8930	2,00	5,0667	1.586,1765	793,0883	1.586,1765	19,88
8	52,9240	10,0677	2,00	5,1570	1.614,1826	807,0913	1.614,1826	20,13
9	53,8834	10,2502	2,00	5,2505	1.643,4427	821,7214	1.643,4427	20,39
10	54,8199	10,4283	2,00	5,3408	1.672,0062	836,0031	1.672,0062	20,54
11	55,7701	10,6091	2,00	5,4341	1.700,9876	850,4938	1.700,9876	20,59
12	57,3325	10,9063	2,00	5,5624	1.748,6398	874,3199	1.748,6398	21,08
13	58,9314	11,2104	2,00	5,6875	1.797,4066	898,7033	1.797,4066	21,58
14	60,3019	11,4711	2,00	5,8130	1.839,2068	919,6034	1.839,2068	21,99
15	63,2256	12,0273	2,00	5,9380	1.928,3804	964,1902	1.928,3804	22,99
16	66,1036	12,5748	2,00	6,0666	2.016,1608	1.008,0804	2.016,1608	23,96

* El salario hora es igual al salario fijo mes x 12/las horas convenio + días de vacaciones (por 8 horas día). En 2025, la jornada pasa a ser 1.724 horas anuales y las vacaciones son 25 días.

* El salario día es igual al salario fijo mes x 12/366.

Complemento personal

Escalón	Valor anual 2025
1	535,9445
2	535,9445
3	535,9445
4	535,9445
5	548,4592
6	548,4592
7	548,4592
8	548,4592
9	556,9491
10	556,9491
11	556,9491
12	570,9147

Escalón	Valor anual 2025
13	570,9147
14	570,9147
15	570,9147
16	570,9147

Opción B (genera descanso)

Escalón	Valor anual 2025 ocho horas	Valor anual 2025 una hora
1	108,00	13,50
2	108,00	13,50
3	108,00	13,50
4	108,00	13,50
5	108,00	13,50
6	108,00	13,50
7	108,00	13,50
8	108,00	13,50
9	108,00	13,50
10	115,00	14,38
11	115,00	14,38
12	115,00	14,38
13	115,00	14,38
14	115,00	14,38
15	115,00	14,38
16	115,00	14,38

Otras retribuciones	Valor euros
Plus turnicidad.	0,2440
Prima de asistencia.	3,9787
Ayuda a la formación.	14,8241
Bolsa de vacaciones *.	355,6174
Plus trabajo penoso-tóxico-peligroso	
Factor 1.	0,1929
Factor 2.	0,2893
Factor 3.	0,3858
Factor 4.	0,4822
Factor 5.	0,5

* La bolsa de vacaciones es un concepto fijo al que no aplica la subida.

Los valores de las tablas del anexo I ya contemplan el 2 % de subida para el 2024. Falta sumar el resultado del incremento salarial para 2024 que se obtenga de RE/PNV del anexo II.

Para los años 2025 y 2026 el incremento salarial sera el porcentaje obtenido de RE/PNV del anexo II que se aplicará a todas las tablas del anexo I.

ANEXO II

Incremento salarial basado en la rentabilidad de la empresa

RE/PNV	Incremento salarial
<0 %	IPC-50 %
≥0-1,5 %	IPC-35 %
≥1,5-2,5 %	IPC-25 %
≥2,5-3,0 %	IPC-15 %
≥3,0-4,5 %	IPC
≥4,5-6,0 %	IPC+0,3
≥6,0-7,0 %	IPC+0,5
≥7-10 %	IPC+0,8
≥10-12 %	IPC+1
≥12-14 %	IPC+1,25
≥14 %	IPC+1,5