CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SAINT GOBAIN PAM ESPAÑA, S.A.»

Resolución de 6 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, 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, S.A.» (código de convenio n.º 90006662011990), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2013, 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 Delegado de personal, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 6 de septiembre de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE «SAINT-GOBAIN PAM ESPAÑA, S.A.», 2013-2014

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, S.A.», 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, S.A.», en los centros de trabajo de Santander y Madrid.

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 los centros de trabajo de «Saint-Gobain PAM España, S.A.», en Santander y Madrid.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Denuncia del Convenio

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2014.

Este convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de diciembre de 2014. Se establece que la constitución de la mesa negociadora y el inicio de las negociaciones debe producirse antes del 31 de enero de 2015.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes acuerdan someterse a lo dispuesto en el V ASEC (Acuerdo sobre Solución Autónoma Extrajudicial de Conflictos), según Resolución de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo publicada en BOE de 23 de febrero de 2012.

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.

a) De acuerdo al art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del convenio, con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial. Quedará legalmente constituida la comisión cuando su número sea par en cada una de las representaciones, aún siendo inferior al número de 8 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 paritara se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el V ASEC (Acuerdo sobre Solución Autónoma Extrajudicial de Conflictos), según Resolución de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo publicada en BOE de 23 de febrero de 2012.

b) 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 15 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 alcanzara un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el V ASEC (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 el 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 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.

Artículo 11. Movilidad Funcional

1. Los cambios de funciones de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por los mandos del Departamento (considerando la empresa como un solo Departamento).

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.

2. 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, si un trabajador hubiese desempeñado durante cuatro meses ininterrumpidos funciones de un escalón retributivo superior, ya sea en el mismo o en distinto Grupo profesional, éste consolidará dicho escalón a título personal. Igualmente procedería esta consolidación si esta situación se diera en un período de seis meses alternos dentro del año en curso. 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 y haya cumplido los requisitos anteriores, también consolidará el escalón.

3. Las diferencias de escalón retributivo existentes como consecuencia de la aplicación del nuevo método de valoración de funciones implantado en la empresa, son consecuencia, asimismo, de la realización de funciones de nivel retributivo superior, que por haber superado los tiempos de duración previstos en el párrafo anterior, han supuesto la consolidación.

4. En los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del escalón retributivo.

Si desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a sus anteriores funciones en los plazos legales, será de aplicación lo indicado en el apartado 2.

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 los artículos 14 y 15 del Convenio.

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. Ingresos y Promociones

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. Plan de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1. Principios generales.

En relación a la aplicación del contrato de relevo, se estará a lo estipulado en el Acuerdo Colectivo para el establecimiento de un plan de jubilación parcial, firmado entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores con fecha 25 de marzo de 2013.

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 3 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 25 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.

2. Criterios para su implantación.

b) Contrato de jubilación parcial (trabajador relevado).

La realización efectiva de la prestación de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial, se acumulará en un solo período, que se prestará de forma consecutiva desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial hasta completar el número de jornadas correspondientes.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del % de jornada establecido, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas.

La fijación del periodo o periodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, que serán comunicados al trabajador con una antelación mínima de 1 mes.

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 a tiempo completo en la empresa.

La remuneración de los trabajadores en contrato a tiempo parcial y jubilados

parcialmente será del mismo % que el de tiempo de jornada establecido. 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.

Con el fin de promover una mejora de las condiciones de estabilidad en el empleo y favorecer la transformación de contratos temporales en indefinidos, al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el trabajador en situación de jubilación parcial que cumpla los requisitos exigidos por la legislación causará baja en la empresa para acceder a la jubilación total.

c) 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.

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. Promociones y Ascensos

Se define como promoción o ascenso 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:

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

b) 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.

Capítulo IV. Jornada y Horarios

Artículo 18. Jornada Anual

La jornada de trabajo durante los años 2013 y 2014 para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.736 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los periodos de vacaciones.

Una vez conocido el Calendario Oficial de Fiestas del Año, se reunirá el Comité de Empresa con la Dirección para distribuir las horas anuales pactadas.

El personal a jornada partida del centro de Santander, en los casos en que la organización del trabajo lo permita, disfrutarán de una flexibilidad en fracciones de 15 minutos, anunciada y respetada en periodos estables, tanto en la hora de entrada en la mañana (entre 8H00 y 8H30) como en el tiempo de comida (entre 13H30 y 15H30, mínimo 1,5 horas, máximo 2 horas). La hora de salida será la que resulte para el cumplimiento diario de las horas de trabajo establecidas en el centro.

Artículo 19. Jornada Intensiva

La jornada intensiva regirá 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.

Excepcionalmente, durante este Convenio, la jornada intensiva se prolongará durante la primera semana de septiembre. Dado que el horario de trabajo para el año de 2013 está ya establecido, la diferencia de horas de trabajo efectivo entre una semana en horario de jornada partida y una semana en horario de jornada

normal, se recuperará, a nivel de centro, en un periodo concreto en fracciones que no pueden ser inferiores a 15 minutos diarios.

En el 2014, el personal trabajará según el horario que se establezca en los centros de trabajo.

Esta jornada no será de aplicación en Expediciones y Almacenes ni para el puesto «Auditor Parque de Expediciones».

Artículo 20. Calendario de Trabajo a Turnos

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

Artículo 21. Descanso Durante la Jornada

El descanso para el trabajo que se presta ininterrumpidamente durante 8 horas, será de 20 minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

Artículo 22. Vacaciones

Durante el periodo 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:

1. Que las vacaciones se disfruten dentro de los periodos bonificables.

2. Cuando las vacaciones coincidan en dos periodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al periodo en que se disfrute la mayor parte de ese

periodo vacacional.

3. 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.

Capítulo V. Retribuciones

Artículo 23. Pago de las Retribuciones

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por periodos mensuales. El pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, primas, 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 24. Salario de Convenio

El salario de los trabajadores incluidos en la Valoración de Tareas serán los que para cada escalón se especifiquen en el Anexo I.

Los trabajadores no incluidos en la Valoración de Tareas, denominados genéricamente Empleados No Valorados (E.N.V.), percibirán, un «Salario 15 meses» no inferior a 28.000 euros (obtenido de la suma del anteriormente existente salario convenio y salario complementario).

Artículo 25. Pagas Extraordinarias

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el Anexo I.

Las medias pagas de marzo y septiembre se abonarán, asimismo, a todo el

personal 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 26. 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 27. 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 = 0,2151 euros.

Artículo 28. Plus Festivo

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y en las fiestas publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» o de la Comunidad Autónoma. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el Anexo I.

Artículo 29. 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 0,1701 euros.

Artículo 30. 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 3,0345 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 3,5290 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 31. Pluses y Complementos Personales

Los pluses y complementos personales existentes, que se abonan en cada una de las 16 pagas, tienen la consideración de pluses personales de carácter personal, no absorbibles y que evolucionan de igual forma que la tabla salarial.

Artículo 32. Horas Extraordinarias

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

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

En ningún caso se podrá sobrepasar el límite legal establecido para cada trabajador.

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

Artículo 33. 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:

1. Incentivos por seguridad: se realiza mediante los índices IF2 roling e IF3 roling de la sociedad, con la siguiente fórmula:

– PIF2 = - 2.3553 IF2 + 58.0816

– PIF3 = - 0.5890 IF3 + 58.0816

– PSEG = 0.5 * PIF2 + 0.5 * PIF3

2. Calidad: se realiza mediante los índices IC1 e IC2 de la sociedad, con la siguiente fórmula:

– PIC1 = -3.9592 IC1 + 58.0816

– PIC2 = -1.1628 IC2 + 58.0816

– PCAL = 0.5 * PIC1 + 0.5 * PIC2

3. Eficiencia industrial: se realiza mediante el índice de eficiencia mensual E, con la siguiente fórmula:

– PE = 11 * arctg (E / 5) + 38.7211

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

– Incentivo = (PSEG + PCAL + PE) / 3

Una vez finalizado el año se tomarán los valores acumulados de IF2, IF3, IC1, IC2 y E del año terminado para determinar los objetivos de seguridad, calidad y eficiencia industrial sobre los que se basará el cálculo de los Incentivos del año siguiente.

Artículo 34. 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 % 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 causara 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.

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 x 15	1,25%	2,00%	2,50%	3,00%	3,50%	4,00%

Artículo 35. Retribuciones años 2013 y 2014

Para 2013.

Las retribuciones del año 2013 son las que figuran en el texto y tabla del Anexo I de este convenio.

Estas retribuciones serán actualizadas según el posicionamiento del «resultado de explotación» de la escala del Anexo II, originándose así un posible «pago de atrasos» por lo que suponga el desvío de retribuciones del conjunto del año (enero-diciembre) y unas nuevas tablas y valores salariales, que servirán de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Para 2014.

Las retribuciones del año 2014 serán las que procedan de actualizar las tablas y valores de 2013, conforme al incremento que corresponda por aplicación de la escala del Anexo II.

Estas retribuciones serán actualizadas según el posicionamiento del «resultado de explotación» de la escala del Anexo II, originándose así un posible «pago de atrasos» por lo que suponga el desvío de retribuciones del conjunto del año (enero-diciembre) y unas nuevas tablas y valores salariales, que servirán de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Capítulo VI. Salud Laboral y Formación

Artículo 36. 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:

1. 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.

2. Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará al Comité de Empresa una Memoria Anual con especificación de los objetivos alcanzados.

3. La Dirección facilitará al Comité de Empresa 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.

4. Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho a solicitar:

a) Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.

b) Visitar cualquier lugar e instalación del Centro de Trabajo para examinar las condiciones de Seguridad e Higiene de los mismos.

c) 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.

5. La Dirección informará al Comité de Empresa de:

a) Cada trabajador recibirá de la Dirección información individualizada de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo y serán reflejados en la descripción de funciones realizadas.

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

6. 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.

7. 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.

8. Cuando la Sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene 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 37. 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 al Comité de Empresa 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 13,0690 euros/hora (mismo valor para la vigencia del convenio), en concepto de «Ayuda a la Formación».

Capítulo VII. Previsión Social

Artículo 38. 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:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta (IPA).

c) En caso de incapacidad permanente total.

Los capitales asegurados son de la cuantía siguiente:

Años 2013-2014.

a) Fallecimiento o IPA: 12.000 euros.

b) Fallecimiento por accidente: 24.000 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total: 24.000 euros.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la Empresa.

Artículo 39. 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 40. 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 314 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 2 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 60 años de edad o 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 41. Becas de Estudio

Se mantiene el actual sistema de ayudas estudio para trabajadores e hijos de trabajadores 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 2013-2014: 7.500 €.

Artículo 42. 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 43. Reglamento de Permisos Retribuidos

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	Enferm. grave	Hospitalización	Intervención s/ hospitaliz. c/ reposo domiciliario	Matrimonio	Nacimiento (hijo)
Cónyuge.	5	4	Hasta 4 días.	2	15	–
Hijo.	3	3	Hasta 3 días.	2	1	3
Hijo político.	2	2	Hasta 2 días.	2	–	–
Padre.	3	3	Hasta 2 días.	2	1	–
Padre político.	2	2	Hasta 2 días.	2	–	–
Hermano.	3	2	Hasta 2 días.	2	1	–
Hermano 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	–	–	–	–	–

a) Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Los permisos retribuidos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en 2 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 44. 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 16 horas de permiso retribuidas al mes en el centro de Santander y de hasta un máximo de 8 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 45. Comité de Empresa

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.

Artículo 46. Plan de Igualdad

Durante la vigencia de este convenio se procederá a la redacción e implantación de un plan de igualdad.

Cláusula Adicional.

Para el personal sometido a valoración de tareas 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

Disposición Final Primera

Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando

denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 2014.

Disposición Final Segunda.

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.

Disposición Final Tercera

En lo no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de «Saint-Gobain Pam España, S.A.», y las disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

Tabla salarial año 2013

Escalón	Salario día	Salario hora	Nocturno hora	Festivo hora	Fijo mes	Paga extra Abril/Oct.	Paga extra Junio/Dic.	Valor hora extra
1	40,8788	7,7602	1,1698	3,9889	1.246,8043	623,4022	1.246,8043	12,7820
2	41,4830	7,8749	1,1947	4,0736	1.265,2300	632,6150	1.265,2300	13,0115
3	42,5704	8,0813	1,2165	4,1479	1.298,3962	649,1981	1.298,3962	13,2252
4	43,2550	8,2113	1,2383	4,2228	1.319,2786	659,6393	1.319,2786	13,4310
5	44,1814	8,3871	1,2625	4,3052	1.347,5314	673,7657	1.347,5314	13,7079
6	45,0231	8,5469	1,2865	4,3870	1.373,2045	686,6022	1.373,2045	13,9296
7	45,8487	8,7036	1,3100	4,4668	1.398,3862	699,1931	1.398,3862	14,1591
8	46,6583	8,8573	1,3334	4,5465	1.423,0766	711,5383	1.423,0766	14,3807
9	47,5040	9,0179	1,3574	4,6289	1.448,8726	724,4363	1.448,8726	14,6419
10	48,3297	9,1746	1,3808	4,7085	1.474,0544	737,0272	1.474,0544	14,8556
11	49,1674	9,3336	1,4048	4,7907	1.499,6046	749,8023	1.499,6046	15,0930
12	50,5448	9,5951	1,4381	4,9039	1.541,6152	770,8076	1.541,6152	15,4492
13	51,9544	9,8627	1,4705	5,0141	1.584,6084	792,3042	1.584,6084	15,8290
14	53,1626	10,0921	1,5028	5,1248	1.621,4598	810,7299	1.621,4598	16,1853
15	55,7402	10,5814	1,5353	5,2350	1.700,0760	850,0380	1.700,0760	16,5098
16	58,2775	11,0631	1,5685	5,3484	1.777,4639	888,7319	1.777,4639	16,8659
ENV			1,6015	5,3484				

ANEXO II

Incremento salarial basado en la rentabilidad de la empresa

Resultado de Explotación (RE)	Incremento salarial 2013	Incremento salarial 2014
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% (1)
Si RE/ PNV > 9% y RE/ PNV< 10%	2,80%	IPC + 0,3% (1)
Si RE/ PNV > 10% y RE/ PNV< 11%	3,20%	IPC + 0,4% (1)
Si RE/ PNV > 11% y RE/ PNV< 12%	3,60%	IPC + 0,5% (1)
Si RE/ PNV > 12%	4,00%	IPC + 0,6% (1)

En caso de que el RE fuera negativo, el incremento salarial = 0%.

El incremento definitivo del año 2014 siempre será el más favorable de los 2 posibles.

(1) En tablas, estrictamente el IPC real 2014.