

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1656 *Resolución de 23 de enero de 2012, 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 número 90006662011990), que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2011, 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 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, 23 de enero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE SAINT GOBAIN PAM ESPAÑA, S. A., 2011-2012

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., con exclusión de 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 en todos los centros de trabajo de Saint-Gobain Pam España, S.A.

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 2011 y finalizando el 31 de diciembre de 2012.

Este convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de diciembre de 2012. Se establece que la constitución de la mesa negociadora y el inicio de las negociaciones debe producirse antes del 31 de enero de 2013.

Trancurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes acuerdan someterse a lo dispuesto en el ASEC vigente en ese momento.

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 paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el ASEC vigente en cada momento.

b) En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores a efectos de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo 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 ASEC vigentes en cada momento.

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, el comité de empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

Artículo 10. *Definición de puesto de trabajo.*

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones o tareas que tiene que desempeñar un trabajador y que pueden ser calificadas independientemente de las de otros puestos, y que son definidas por la dirección.

La dirección de la empresa dispone la descripción de todos y cada uno de los puestos de trabajo del personal afectado por este convenio. En esta descripción se contemplan las funciones a desempeñar y las exigencias requeridas para el desempeño de las mismas. Se informará adecuadamente de la descripción de su puesto de trabajo al titular del mismo.

Las consignas de cada puesto de trabajo, incluidas en los manuales de autocontrol, forman parte de la descripción de los mismos.

Artículo 11. *Cambios de puesto de trabajo.*

1) Los cambios de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por 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 que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio en su puesto de trabajo habitual y este cambio sea de larga duración, el trabajador o trabajadores afectados pasarán a ocupar el puesto designado, percibiendo, mientras dure esta situación, los emolumentos correspondientes al escalón ocupado si éste fuera superior.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo.

Admitiendo que el hecho de ocupar un puesto de escalón superior no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo establecido en este convenio sobre este punto, si un trabajador hubiese ocupado un puesto de escalón superior durante cuatro meses de modo ininterrumpido, éste consolidará el escalón de dicho puesto a título personal. Si lo hubiese ocupado durante un período de seis meses alternos dentro del año en curso se producirá la consolidación del escalón del puesto. En los departamentos con funcionamiento discontinuo, los seis meses alternos no tendrán la limitación del año natural.

Asimismo, cuando un trabajador en contrato eventual pase a fijo en plantilla habiendo cumplido los requisitos anteriores, también consolidará el escalón.

3) Las diferencias de escalón existentes como consecuencia de la aplicación del nuevo método de valoración de los puestos de trabajo implantado en la empresa, son consecuencia, asimismo, de la realización de trabajos de superior categoría, que por haber superado los tiempos de duración previstos en el párrafo anterior, han supuesto la consolidación del puesto de trabajo por parte del trabajador afectado.

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 puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Si desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a su puesto de trabajo en los plazos legales, será de aplicación lo indicado en el apartado 2).

5) Amortización del puesto de trabajo:

Se entiende por amortización del puesto de trabajo la desaparición del mismo por el cese de la actividad laboral que se venía desarrollando en el mismo, total o parcialmente.

El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, 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.

Artículo 12. *Traslado de Oficiales a Puestos Especialista.*

Cuando por desaparición de un oficio determinado sea preciso efectuar traslados de oficiales que ocupan puestos de su categoría a otros puestos propios de especialistas, se procederá de la forma siguiente:

a) La dirección informará, previamente, a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.

b) Cumplido el trámite del párrafo anterior, la dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el mismo, el trabajador tendrá tres meses de adaptación de su nuevo puesto.

c) En el caso de que el trabajador estuviese conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 103,93 € por año de servicio en la empresa.

d) El trabajador podrá impugnar la decisión de la forma legalmente establecida en un plazo de quince días. Si resultasen injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 60,76 € por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

No obstante lo antedicho, ambas partes acuerdan que, si por necesidades técnicas u organizativas fuera necesario efectuar traslados de oficiales a puestos propios de especialista, las personas afectadas por esta medida organizativa no superarán el número de cuatro durante la vigencia del convenio.

Las personas afectadas percibirán las indemnizaciones previstas en este artículo y conservarán a título personal su escalón de calificación, siéndoles de aplicación en la sucesivo lo establecido en el artículo 11 del convenio (cambios de puestos de trabajo).

Artículo 13. *Valoración de tareas.*

La valoración de tareas se efectuará por una comisión paritaria, constituida por tres miembros designados por el comité de empresa y otros tres designados por la dirección, mediante la aplicación del método de valoración aprobado por ambas partes.

Para las nuevas contrataciones se establecen los siguientes escalones de encuadramiento durante el período de aprendizaje (4 meses), superados los cuales el trabajador será encuadrado conforme al escalón de valoración del puesto que desempeñe.

Escalón 1 durante los dos primeros meses.

Escalón 2 durante los dos siguientes.

CAPÍTULO III

Ingresos y promociones

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 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 eventual y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 15. *Contrato de relevo.*

1. Principios generales.

1.1 Ámbito de aplicación personal y temporal.

La implantación del contrato de relevo se llevará a cabo en los años 2011 y 2012, afectando a los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio.

La aplicación del contrato de relevo requerirá que el trabajador relevado reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubilación parcial y a la materialización del contrato a tiempo parcial.

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

Para la aplicación práctica del contrato de relevo, los puestos de trabajo quedan clasificados en dos grupos profesionales:

Personal empleado.
Personal obrero.

subclasificados en 16 escalones de encuadramiento a efectos salariales.

2. Criterios para su implantación.

a) Jubilación parcial.

La propuesta de jubilación parcial para la posterior aplicación del contrato de relevo podrá plantearse tanto por el trabajador (siempre y cuando reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubilación parcial) 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 de los 16 escalones de valoración 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.

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial en aplicación del presente artículo, lo harán en el porcentaje de jornada que se establezca.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado).

Se concertará por el porcentaje restante de la jornada anual pactada en cada momento en el convenio colectivo en vigor.

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 porcentaje de jornada establecido, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas.

La fijación del período o períodos 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 año natural, 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 porcentaje 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 para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

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 se incorporará al mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador relevado, percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que vaya a desempeñar.

A la finalización del mismo y también en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado o sustituido, y siempre que su idoneidad y cualificación quede demostrada por el sistema de evaluación establecido en la empresa, y que el puesto sustituido continúe siendo no amortizable, el trabajador relevista o sustituto pasará a la condición de fijo en plantilla.

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, (retraso de la edad de acceso a la jubilación parcial, ampliación del % de tiempo a contrato parcial, condiciones del trabajador relevista, etc.), 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.

4. Jubilación ordinaria.

El personal afectado por este convenio no acogido a la modalidad de jubilación parcial regulada en este artículo, tal como se dispone en la disposición adicional décima de la ley del estatuto de los trabajadores, redactada por la Ley 14/2005, con el fin de promover una mejora de las condiciones del empleo y la estabilidad del mismo, extinguirá su contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la seguridad social.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, sin que se vea perjudicado en la cuantía del 100 % de su base reguladora.

Artículo 16. *Promociones y ascensos.*

Se define como promoción o ascenso el cambio de un escalón (o categoría, en su caso) a otro superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

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

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la baja del titular en alguno de los puestos existentes 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 médico de Empresa, se estudiará la posibilidad de asignar otro puesto de trabajo al personal afectado. En el caso de incapacidad permanente total, una vez reconocido este hecho, en forma definitiva, por el organismo correspondiente, y no pudiendo dar al trabajador otro puesto de trabajo, se establece una indemnización única de 24.000 € (mismo valor para la vigencia del convenio).

CAPÍTULO IV

Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante los años 2011 y 2012 para el personal incluido en el ámbito de este convenio será de 1.736 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos 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 8:00 y 8:30) como en el tiempo de comida (entre 13:30 y 15:30, 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 20. *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.

Durante este período, el personal afectado trabajará según el horario que se establezca en los centros de trabajo. Se establecerá un calendario para el resto del año, a fin de completar las horas de trabajo efectivo anual.

Esta jornada no será de aplicación en expediciones y almacenes ni para el puesto «auditor parque de expediciones».

Artículo 21. *Calendario de trabajo a turnos.*

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

Artículo 22. *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 23. *Vacaciones.*

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

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

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

Meses de mayo y octubre: 1 día de bonificación.

Resto del año fuera de la época estival: 2 días de bonificación.

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

1. Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
2. 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.
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 convenio (2011 y 2012) 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

Conceptos retributivos

Artículo 24. *Pago de las retribuciones.*

Todos los trabajadores incluidos 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, 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 períodos de baja por enfermedad, accidente, etc. serán regularizados dentro del mes en el que se produzca dicha baja.

Artículo 25. *Salarios de convenio.*

Los salarios 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 percibirán un «salario 15 meses» no inferior a 28.000 € brutos (obtenido de la suma del anteriormente existente salario convenio y salario complementario).

Artículo 26. *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 27. Prima del personal incluido en la valoración de tareas.

Para el cálculo de la prima de producción a percibir por el personal incluido en la valoración de tareas (obreros y empleados), se tomará como base el salario/ hora que para cada escalón figura en el anexo I del presente convenio.

1.º) El cálculo de la prima se hará de acuerdo con las ecuaciones que se especifican:

1.º) La prima a percibir se compone de tres «subprimas» o primas parciales:

Prima parcial de seguridad (P_{SEG}).

Prima parcial de calidad (P_{CAL}).

Prima parcial de eficiencia (P_E).

2.º) El cálculo de la prima parcial de seguridad se realiza mediante los índices IF2 rolíng e IF3 rolíng de la sociedad, con la siguiente fórmula:

$$P_{IF2} = - 2.3553 IF2 + 58.0816$$

$$P_{IF3} = - 0.5890 IF3 + 58.0816$$

$$P_{SEG} = 0.5 * P_{IF2} + 0.5 * P_{IF3}$$

3.º) El cálculo de la prima parcial de calidad se realiza mediante los índices IC1 e IC2 de la sociedad, con la siguiente fórmula:

$$P_{IC1} = - 3.9592 IC1 + 58.0816$$

$$P_{IC2} = - 1.1628 IC2 + 58.0816$$

$$P_{CAL} = 0.5 * P_{IC1} + 0.5 * P_{IC2}$$

4.º) El cálculo de la prima parcial de eficiencia se realiza mediante el índice de eficiencia mensual E, con la siguiente fórmula:

$$P_E = 11 * \arctg (E / 5) + 38.7211$$

5.º) Las tres primas parciales PSEG, PCAL, y PE se juntan en otra fórmula para obtener la prima mensual:

$$P = (P_{SEG} + P_{CAL} + P_E) / 3$$

6.º) En el cambio de año se tomarán los valores acumulados de IF2, IF3, IC1, IC2 y E del año terminado para asignar la prima objetivo correspondiente.

En la vigencia del convenio se trasvasarán de prima a salario los puntos necesarios para el 1.º año llegar hasta el 35% y el 2.º año hasta el 30 %.

Debido al retraso en la implantación de la nueva fórmula de prima, en el año 2011 se abonará la prima resultante de la fórmula vigente en el año anterior, sin perjuicio de que una vez conocido los resultados de prima 2011 con la nueva fórmula, se proceda a regularizar el desvío que proceda en una sola paga.

Artículo 28. Plus nocturno.

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

Artículo 29. Plus turnicidad.

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

$$\text{Valor en 2011} = 0,2151 \text{ €}.$$

Artículo 30. *Plus festivo.*

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y fiestas. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el anexo I.

Artículo 31. *Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.*

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo 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 para 2011, de 0,1701 €.

Artículo 32. *Prima de asistencia.*

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo. El valor de esta prima para el año 2011 será 3,0345 €.

En los casos en que esta prima no se devengara por causa de incapacidad temporal, 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 incapacidad temporal del año de referencia no supere el 5 %.

El valor de esta prima para el año 2012 queda fijado en 3,5290. 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 incapacidad temporal.

Artículo 33. *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 34. *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 35. *Retribución variable.*

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

$(R.E.R.) - (R.E.P.) = «C»$, siendo

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

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

El porcentaje que correspondiera abonar, según la cantidad «C» alcanzada, se haría efectivo de una sola vez, en el mes de enero del año siguiente, para el personal en alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior. Con igual criterio se procederá con el personal que 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 de empleados no valorados 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
Porcentaje s/ Fijo Mes x 15	1,25	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00

Artículo 36. *Retribuciones años 2011 y 2012.*

Las retribuciones del año 2011 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.

Las retribuciones del año 2012 serán las que procedan de actualizar las tablas y valores de 2011, 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 37. *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 los puestos de trabajo 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) Los resultados técnicos globales, no nominativos de los seguimientos médico-laborales de los trabajadores que realicen los servicios médicos propios o subcontratados por la empresa.

b) 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 médico 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 38. *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 €/hora (mismo valor para la vigencia del convenio), en concepto de «ayuda a la formación».

CAPÍTULO VII

Previsión social

Artículo 39. *Seguro de vida o invalidez.*

El seguro de 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.

Durante la vigencia del convenio los capitales asegurados son de la cuantía siguiente:

- a) Fallecimiento o invalidez permanente absoluta: 12.000.
- b) Fallecimiento por accidente: 24.000.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la empresa.

Artículo 40. 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 4º 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 a partir del tercer mes.

Artículo 41. 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 € 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 número de bolsas pueda ser incrementado, con la finalidad de que el personal de más de 60 años de edad ó de 40 años de antigüedad pueda ser agraciado con esta ventaja social, si es que no lo hubiera sido ya durante su vida laboral. Una vez conseguido el objetivo, las bolsas vuelven a ser diez.

Artículo 42. *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 actual reglamento.

Años 2011-2012: 7.500 €.

Artículo 43. *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 € (mismo valor durante la vigencia del convenio).

Artículo 44. *Reglamento de permisos retribuidos.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario y prima de producción (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	—	—	—	—	—

- Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 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.
- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 45. *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 46. *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 47. *Plan de igualdad.*

Durante la vigencia de este convenio se procederá a la redacción e implantación de un plan de igualdad cuyo ámbito de aplicación será la sociedad.

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, prima y pagas extras:

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

En la que:

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

Sh = Salario/hora.

Cp = Coeficiente o porcentaje de prima de producción.

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.

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 segunda.

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 2011

Escalón	Salario día	Salario hora	Nocturno hora	Festivo hora	Fijo mes	Paga extra abril/oct.	Paga extra junio/dic.	Valor hora extra
1	38,5643	7,3008	1,1698	3,9889	1.173,00	586,4993	1.173,00	12,7820
2	39,1343	7,4087	1,1947	4,0736	1.190,33	595,1668	1.190,33	13,0115
3	40,1601	7,6029	1,2165	4,1479	1.221,54	610,7683	1.221,54	13,2252
4	40,8060	7,7252	1,2383	4,2228	1.241,18	620,5914	1.241,18	13,4310
5	41,6799	7,8906	1,2625	4,3052	1.267,76	633,8815	1.267,76	13,7079
6	42,4740	8,0410	1,2865	4,3870	1.291,92	645,9582	1.291,92	13,9296
7	43,2529	8,1884	1,3100	4,4668	1.315,61	657,8038	1.315,61	14,1591
8	44,0165	8,3330	1,3334	4,5465	1.338,84	669,4182	1.338,84	14,3807
9	44,8144	8,4841	1,3574	4,6289	1.363,11	681,5527	1.363,11	14,6419
10	45,5933	8,6315	1,3808	4,7085	1.386,80	693,3982	1.386,80	14,8556
11	46,3836	8,7811	1,4048	4,7907	1.410,83	705,4171	1.410,83	15,0930
12	47,6830	9,0271	1,4381	4,9039	1.450,36	725,1790	1.450,36	15,4492
13	49,0128	9,2789	1,4705	5,0141	1.490,81	745,4031	1.490,81	15,8290
14	50,1526	9,4947	1,5028	5,1248	1.525,48	762,7380	1.525,48	16,1853
15	52,5843	9,9550	1,5353	5,2350	1.599,44	799,7193	1.599,44	16,5098
16	54,9779	10,4082	1,5685	5,3484	1.672,25	836,1227	1.672,25	16,8659
ENV			1,6015	5,3484				

ANEXO II

Incremento salarial basado en la rentabilidad de la empresa

Resultado de Explotación (RE)	Incremento salarial 2011	Incremento salarial 2012	
Si RE/ PNV < 0 %	0,00 %	0,00 %	0,5 % (1)
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 %	(2)
Si RE/ PNV > 9 % y RE/ PNV < 10 %	2,80 %	IPC + 0,3 %	(2)
Si RE/ PNV > 10 % y RE/ PNV < 11 %	3,20 %	IPC + 0,4 %	(2)
Si RE/ PNV > 11 % y RE/ PNV < 12 %	3,60 %	IPC + 0,5 %	(2)
Si RE/ PNV > 12 %	4,00 %	IPC + 0,6 %	(2)

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

Las tablas del año 2011 servirán de referencia para las del año 2012.

El incremento definitivo del año 2012 siempre será el más favorable de los 2 posibles.

(1) El incremento inicial del año 2012 será del 0,5 % no consolidable. Revisión de tablas según escala.

(2) En tablas, estrictamente el IPC real 2012.