

## Acta Preacuerdo IV Convenio Colectivo Saint-Gobain Isover Ibérica S.L

En Azuqueca de Henares, a **21 de septiembre de 2022** se reúnen, las partes, tras diferentes reuniones producidas desde la constitución de la comisión negociadora:

### Por Representación Dirección

D. Ricardo Rodríguez Trigos  
D<sup>a</sup>. Estefanía Fernández Blanco  
D. Joaquín Caso Hombrados  
D. Pedro José García Ramón

### Por Representación Social

D. Ramón de la Cruz García  
D. Ignacio Herrero Plaza  
D. Gustavo Herranz Barahona  
D. Pedro Juárez Rojas  
D. Ángel T. Moles Matesanz  
D. Felipe Taracena Bravo  
D. Francisco Gil Méndez  
D. Miguel A. Rodríguez Espinosa

## PREACUERDO

Tras diversas propuestas de las partes, en el día de hoy, se cierra la reunión con el siguiente preacuerdo:

**Vigencia:** La vigencia del Convenio será el año 2022 y 2023.

**Jornada:** Con efectos 1 de enero de 2023 se reduce la jornada anual en 16 horas con el tratamiento de vacaciones. Quedando la jornada anual en 1704 h. De manera excepcional, en el calendario 2023, 8 horas, de estas 16, tendrán el tratamiento de día de libre disposición.

**Incremento Salarial:** Se establece la siguiente fórmula de incremento para los dos años de vigencia del convenio:

- **2022:** 4%. En su caso, se incrementará a este porcentaje la diferencia que pudiera existir entre el IPC real y el valor de 8.6%. No aplicándose revisión alguna por diferencial si el IPC real es igual o inferior al 8,6%.

Ejemplo: si IPC real es igual a 10%, se abonaría la diferencia entre 10% y 8,6%, es decir, 1,4%.

Ejemplo: si el IPC real es igual 6, se abonará por la diferencia 0%, es decir el incremento sería el del 4% correspondiente al fijo.

- **2023: 3%.** En su caso, se incrementará a este porcentaje la diferencia que pudiera existir entre el IPC real y el valor de 3.4%. No aplicándose revisión alguna por diferencial si el IPC real es igual o inferior al 3.4%.

Ejemplo: si IPC real es igual a 5%, se abonaría la diferencia entre 5% y 3,4%, es decir, 1,6%.

Ejemplo: si el IPC real es igual 2%, se abonará por la diferencia 0%, es decir el incremento sería del 3% correspondiente al fijo.

Los incrementos salariales se establecerán desde el 1 de enero de cada año para todos los conceptos revisables.

La aplicación del diferencial conllevará la revisión y actualización de todos los conceptos revisables.

**Retribución Variable:** ambas partes, buscando durante la negociación las vías para cerrar el capítulo retributivo, dada la complejidad del contexto durante la negociación, y poner en esa materia toda la capacidad, acuerdan la reducción de la retribución variable en 0.5%, pasando a ser del 1.5% aplicable sobre las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas del año en curso una vez revisadas y actualizadas.

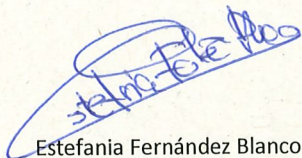
**Apuesta por el empleo:** ambas partes reconocen en la situación actual la oportunidad de realizar acciones que favorezcan el mantenimiento y, en su caso, la creación de empleo en el centro. Por este motivo y en esta línea se establecen los siguientes compromisos:

- Reforzar la estructura de mantenimiento con cuatro electromecánicos, priorizando la formación y promoción profesional según los procesos establecidos en el convenio.
- Reforzar la estructura del laboratorio físico con un analista; priorizando la formación y promoción profesional según los procesos establecidos en el convenio.
- Se determina poner en marcha la internalización de la actividad de Logística, actualmente externalizada, tras el análisis de la estructura necesaria, en atención a los descensos de volúmenes en los últimos meses en la planta de fabricación.

**Revisión/actualización del texto del convenio vigente:** a partir de la ratificación del acuerdo ambas partes se reunirán para trabajar en los puntos establecidos en las reuniones anteriores relacionados con las materias de adaptación a la normativa actual y establecimiento de los puntos que serán objetos de revisión tales como:

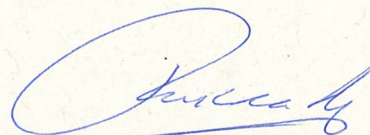
- Análisis de las condiciones de trabajo y seguimiento de la salud para mayores de 60 años, para valorar la necesidad de adaptación del puesto de trabajo atendiendo a la evaluación realizada por un facultativo experto en medicina del trabajo.
- Nueva redacción del contrato de relevo, estableciendo de manera más detallada la gestión del proceso y los plazos de respuesta.
- Implementación del programa CARE.

- Suprimir la ultraactividad manteniéndose el convenio en vigor hasta acordar uno nuevo, a excepción del incremento salarial.
- Creación de la Comisión de Medio Ambiente.
- Implantación de la figura del delegado Sindical a partir de 200 trabajadores.
- Compromiso de aportación al Fondo Social y al Club Cultural de al menos 3000 euros anuales.

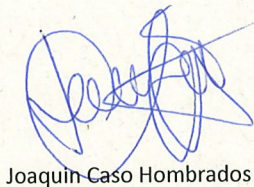


Estefania Fernández Blanco

**Representación de la Empresa**



Ricardo Rodriguez Trigos



Joaquín Caso Hombrados



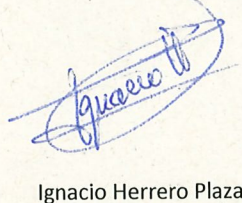
Pedro José García Ramón

**Representación de los Trabajadores**

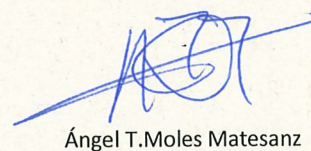


Ramón de la Cruz García

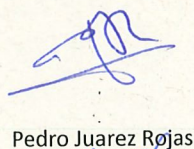
Gustavo Herranz Barahona



Ignacio Herrero Plaza



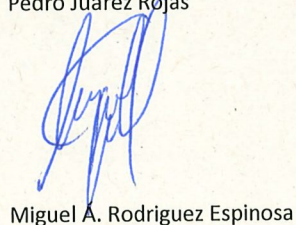
Ángel T. Moles Matesanz



Pedro Juárez Rojas



Felipe Taracena Bravo



Miguel A. Rodríguez Espinosa



Francisco Gil Mendez