



PRIMA VARIABLE

CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019

Hoy, en reunión mantenida en la Comisión de Convenio, la Dirección nos trasladó cuales serían los montantes económicos a percibir por la plantilla de nuestro centro, en concepto de Prima Variable (Parte Local + Parte Común), quedando de la siguiente manera:

• **¿QUÉ TRABAJADORES GENERAN EL DERECHO DE COBRO?**

- Quienes hayan estado de alta en plantilla al menos durante 90 días en 2019.
- Quienes estén de alta en la plantilla en **el mes pago: abril 2020**.

PRIMA VARIABLE PARTE COMÚN

• **¿CÓMO SE CALCULA?**

Se calcula teniendo en cuenta el Margen Operacional Corriente (MOP) del Grupo, así como la consecución de objetivos a nivel península ibérica (Parte Común), restando el Complemento de Jubilación (145€). Recordar que para todos aquellos trabajadores que en el pasado realizaban aportaciones al Complemento de Jubilación de AXA, así como a los contratos de duración determinada se les reflejará en la misma nómina el **Complemento de Jubilación** que equivale a 145€.

• **¿QUÉ ES EL SCR?**

El importe a percibir por cada trabajador se haya en base a su SCR (**Salario Común de Referencia**), el cual se obtiene sumando el Salario Tablas y el Complemento Individual percibidos en 2019.

Con el fin de beneficiar a los salarios más bajos, se establece un umbral mínimo 25.000€ del SCR para los contratos a Tiempo Completo. Es decir, aunque algún trabajador tuviese un SCR inferior a 25.000€, su cálculo de la Prima se efectuaría en relación a 25.000€.

En caso de contratos a Tiempo Parcial, este umbral se prorrateará por las horas efectivamente trabajadas en el año.

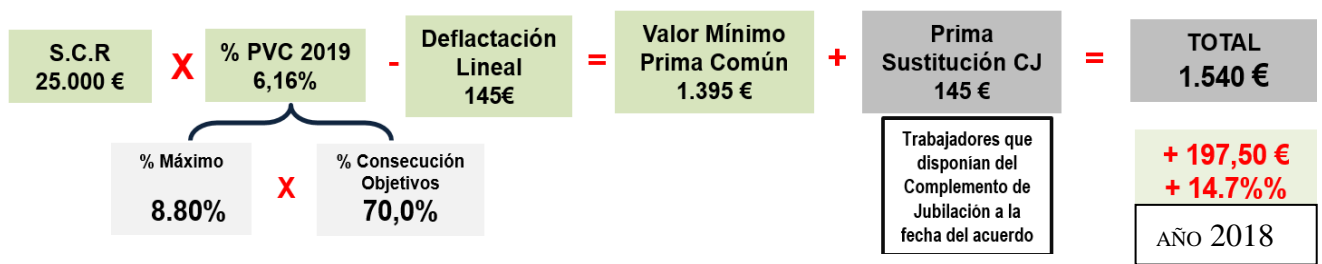
En caso de trabajadores que no hayan estado de alta todo el año, el umbral mínimo también se prorrateará en función del número de días de alta.

• **¿CUÁNTO VAMOS A COBRAR?**

En función de los resultados obtenidos, tanto en el MOP, como en los objetivos de la Península Ibérica, la Dirección está en disposición de:

- El **GRUPO**, en atención a las especiales circunstancias del año 2019 ha decidido elevar el porcentaje de los objetivos reales conseguidos del 47% al 70%; así como también elevar los

porcentajes obtenidos en función del MOP, pasando del 6,25% realmente obtenido al 8,80%, quedando un valor final mínimo para un contrato a tiempo completo de:



PRIMA VARIABLE PARTE LOCAL

• ¿CÓMO SE CALCULA?

Se podría conseguir un máximo del 1,5% en base a la consecución de una serie de objetivos establecidos para nuestro centro: número de accidentes, absentismo, buenos directos y cumplimiento de la producción.

• ¿QUÉ ES EL SAR?

El SAR es el Salario Anual de Referencia, compuesto de todas las retribuciones brutas que percibimos en 2019, excluyendo: los pagos delegados de IT, los complementos de IT, las indemnizaciones, las primas de movilidad y la retribución variable.

• ¿CUÁNTO VAMOS A COBRAR?

Puesto que la consecución de objetivos estuvo en un 60,17%, equivale a un montante sobre el SAR del 0,9%, supone para un SAR medio de 25.500€ un total de 230€ de Prima Local.

¿A CUANTO ASCIENDE EL TOTAL DE LA PRIMA VARIABLE (COMÚN + LOCAL)?

Ejemplo para un Tiempo Completo considerando un SCR mínimo de 25.000€ + un SAR medio de 25.500€ + 145€ de Prima de Sustitución Complemento de Jubilación, obtendríamos un valor de:

1.770€

Desde el SIT-FSI valoramos que el GRUPO haya ido más allá de lo estrictamente acordado y bonifique la Parte Común de forma considerable.

Recordar también, que éste es el último año que su cálculo se efectuará mediante este sistema. En próximos años, se establecerán otros criterios que han sido negociados por el SIT-FSI en el Convenio Colectivo, que serán más beneficiosos para los trabajadores. Si esta opción se hubiese aplicado al año 2019, habría supuesto un incremento mínimo de un 18% respecto al importe de este año.

Vigo, 4 de marzo de 2020.