

y comprobando que el elemento continúa cumpliendo con los requisitos reglamentarios que se citan en el epígrafe Normas de su Certificado de homologación, esta Dirección General ha resuelto prorrogar el período de validez de la misma hasta el 21.05.2008.

Equipo: Luz de navegacion, tope blanca, doble, marca Mateo Miletich, modelo tope doble.

Marca/modelo: Mateo Miletich/Tope doble.

N.º homologación: 104/1196-1.

Madrid, 21 de mayo de 2003.—El Director general, José Luis López-Sors González.

**17964** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2003, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de balsa salvavidas, 12 personas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 12P (no solas), para embarcaciones de recreo para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el expediente incoado a instancias de Astilleros Neumáticos Duarry, S.A., con domicilio en Pasatge Rosers, S/N, Cornellá (Barcelona), solicitando la homologación de balsa salvavidas, 12 personas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 12P (no solas), para embarcaciones de recreo para su uso en buques y embarcaciones de bandera Española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, de acuerdo con las normas:

ISO/DIS 9650-1 (offshore).

ISO/DIS 9650-3 (materials).

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Balsa salvavidas, 12 personas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 12P (no solas), para embarcaciones de recreo.

Marca/Modelo: Eurovinil/ISO 9650 - 12P (no solas).

N.º homologación: 019/0703 - 0.

La presente homologación es válida hasta el 22 de Julio de 2008.

Madrid, 22 de julio de 2003.—El Director General, José Luis López-Sors González.

**17965** RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2003, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de balsa salvavidas, 6 plazas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 6P (no solas), para embarcaciones de recreo para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el expediente incoado a instancias de Astilleros Neumáticos Duarry, S.A., con domicilio en Pasatge Rosers, S/N, Cornellá (Barcelona), solicitando la homologación de balsa salvavidas, 6 plazas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 6P (no solas), para embarcaciones de recreo para su uso en buques y embarcaciones de bandera Española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, de acuerdo con las normas:

ISO/DIS 9650-1 (offshore).

ISO/DIS 9650-3 (materials).

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Balsa salvavidas, 6 plazas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 6P (no solas), para embarcaciones de recreo.

Marca/Modelo: Eurovinil/ISO 9650 - 6P (no solas).

N.º homologación: 016/0703 - 0.

La presente homologación es válida hasta el 22 de Julio de 2008.

Madrid, 22 de julio de 2003.—El Director General, José Luis López-Sors González.

**17966** RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2003, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de lanzas para mangueras contra incendios, marca Unifire, modelos V12, V16 y V20, Aspersión/chorro para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el expediente incoado a instancias de «Unitor Servicios Navales, S. A.», con domicilio en carretera de La Coruña, Km. 17,8, 28230 Las Rozas, Madrid, solicitando la homologación de lanzas para mangueras contra incendios, marca Unifire, modelos V12, V16 y V20, Aspersión/chorro para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, de acuerdo con las normas:

Solas II-2 y Enmiendas 2002, Regla 10.2.3.3.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Lanzas para mangueras contra incendios, marca Unifire, modelos V12, V16 y V20, aspersión/chorro. Marca/modelo: Unifire/V12, V16, V20. N.º homologación: 020/0703-0.

La presente homologación es válida hasta el 30 de junio de 2005.

Madrid, 28 de julio de 2003.—El Director general, José Luis López-Sors González.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**17967** RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Saint-Gobain Canalización, S.A.» (antes «Funditubo, S.A.»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Saint-Gobain Canalización, S.A.» (antes «Funditubo, S.A.») (Código de Convenio n.º9006662), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2003 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### SAINT-GOBAIN CANALIZACIÓN. CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2003-2005

#### 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 CANALIZACIÓN, 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 CANALIZACIÓN, 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 CANALIZACIÓN, S.A.

#### Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2003 y finalizando el 31 de Diciembre de 2005.

#### 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. *Interpretación del Convenio.*

La interpretación de este Convenio, sin perjuicio de la competencia de la Jurisdicción Laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión Deliberadora del mismo, constituida en Comisión Interpretadora. Esta Comisión Interpretadora se reunirá a petición de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de cinco días, con la presentación del Orden del Día sobre asuntos a tratar.

## 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.

3) 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).

#### 4) 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.

La citada comisión estudiará la implantación de un nuevo método de valoración de tareas. Su implantación no supondrá un incremento encubierto de la masa salarial. Hasta su entrada en vigor se mantiene el actual manual.

## 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.

A los efectos de impulsar la celebración de contratos de relevo, tal como se establece en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores, art. 12 y R.D. 1131/2002), los puestos de trabajo de la sociedad quedan clasificados en dos grupos profesionales: obreros y empleados. Ambos grupos se subclasifican en 16 escalones de encuadramiento a efectos salariales.

Artículo 15. *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 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 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 18.030 € (mismo valor durante la vigencia del convenio).

## CAPÍTULO IV

**Jornada y horarios**Artículo 18. *Jornada Anual.*

La jornada de trabajo durante el año 2003 para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.752 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones.

En los años 2004 y 2005 la jornada anual será de 1.744 horas efectivas anuales.

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.

Artículo 19. *Jornada Intensiva.*

La jornada intensiva regirá del 1 de Julio al 31 de Agosto y los viernes de Junio y Septiembre.

Durante este período, el personal afectado trabajará en horario de 8H00 a 14H30. 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 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 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, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

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.

## CAPÍTULO V

**Conceptos retributivos**Artículo 23. *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, antigüedad, etc.) regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir durante el citado período como consecuencia de bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 24. *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 (E.N.V.) percibirán, un «Salario 15 meses» (obtenido de la suma de los anteriormente existentes salario convenio, o de escala, y salario complementario fijados en el Convenio de 1994) cuya evolución será el resultado de la aplicación del 2 %, a los primeros 22.359 € de dicho «Salario 15 meses».

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. *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 en los Anexo III y IV.

2.º) El cálculo de los tubos buenos se hará sobre los tiempos útiles de fabricación, considerándose como tales, también los dedicados a:

- a) «Picado» de lanza, cualquiera que sea su duración.
- b) Arreglo del labio de cuchara de máquina, cualquiera que sea su duración.
- c) Cambio de coquillas, hasta DN 300 inclusive, cuando dicho cambio sea dentro del mismo diámetro, cualquiera que sea su duración.
- d) Cambio de mordazas de extracción, cualquiera que sea su duración.
- e) Extracción de tubos rotos dentro de la coquilla, cualquiera que sea su duración, excepto cuando la rotura se haya producido por avería anterior.
- f) Regulación de la rotación, traslación de máquina, vuelco de cuchara y brazo, puesta automática de machos, así como regulación de temperatura de refrigeración de máquina, cualquiera que sea su causa y duración.
- g) Cualquier parada, aunque la causa sea diferente a las ya específicas, que tenga un tiempo de duración igual o inferior a diez minutos.

Todos los tiempos improductivos o de paradas por causas distintas a las señaladas no se considerarán, a efectos de prima, como tiempos útiles de fabricación.

En todos los tiempos improductivos, o de parada por causas distintas a las ya especificadas, se destinará el personal siempre que ello sea posible, a la realización de otros trabajos, abonándoseles ese tiempo a NO CONTROL al 14,15% de Prima. Si esto no fuera posible, se abonará exclusivamente el salario de escalón.

3.º) Cuando se produzcan modificaciones de las instalaciones, como consecuencia de cambios tecnológicos en el proceso productivo que ocasionen variaciones de la productividad (tubos útiles por hora) se procederá a la modificación de las tablas de Prima, para los diámetros correspondientes, a petición de cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio. A ese fin se creará una Comisión Paritaria.

Durante el proceso de negociación de modificación de las tablas se abonará, para los diámetros correspondientes, el porcentaje medio de los tres meses anteriores a la petición.

En los años 2004 y 2005 se trasvasarán de prima a salario los puntos necesarios para que después de haber realizado la modificación de la tabla por las nuevas cadencias del nuevo presupuesto de referencia, y después de haber repartido al 50% la posible ganancia, si la hubiera, el porcentaje final de prima resulte aminorado en 3 puntos.

#### Artículo 27. *Plus Nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22H00 de un día y las 6H00 del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el Anexo I.

#### Artículo 28. *Plus Turnicidad.*

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

Valor en 2003= 0,1733 €

#### Artículo 29. *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 30. *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 complementa 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 2003, de 0,1371 €.

#### Artículo 31. *Prima de Asistencia.*

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo. El valor de esta prima para el año 2003 será 2,46 €.

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%.

#### Artículo 32. *Complemento Personal.*

De aplicación exclusiva para el personal en plantilla al 31 de diciembre de 1999, este complemento es de carácter personal y su cuantía será el resultado de multiplicar el importe del escalón de encuadramiento que figura en la tabla Anexo II por el número de quinquenios reales completos al servicio de la empresa.

Este complemento se abonará repartido en las 16 pagas establecidas en convenio y será actualizado cada año en función del incremento que experimente la tabla salarial.

#### Artículo 33. *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 34. *Retribución variable.*

Se establece una retribución variable, durante la vigencia del presente convenio, de acuerdo con los siguientes criterios:

$$\frac{\text{R.E.R.}}{\text{R.E.P.}} = \text{Coeficiente «C»}$$

siendo,

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

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

El % que correspondiera abonar, según el coeficiente alcanzado para la retribución variable, 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:

Coeficiente C	1,01-1,05	1,06-1,10	1,11-1,20	1,21-1,30	1,31-1,50	> 1,50
% s/Fijo Mes x 15	1,25 %	2,00 %	2,50 %	3,00 %	3,50 %	4,00 %

Artículo 35. *Retribuciones años 2003, 2004 y 2005.*

Para 2003:

Las retribuciones del año 2003 son las que figuran en el texto y tablas de este convenio.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de Diciembre de 2003 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Para 2004:

Las retribuciones del año 2004 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2004, más 0,25.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de Diciembre de 2004 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Para 2005:

Las retribuciones del año 2005 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2005, más 0,25.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de Diciembre de 2005 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

El posible «pago de atrasos» por desvío de IPC, si procediera, se abonará con efectos 1 de enero de cada uno de los años correspondientes.

## 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 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 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 10,6254 €/hora (valor año 2003), 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).

Los capitales asegurados son de la cuantía siguiente:

- a) Fallecimiento o IPA: 9.015 €.
- b) Fallecimiento por accidente: 18.030 €.

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 %:

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 (I.T.) 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 254,8950 € 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 el n.º de bolsas pueda ser incrementado, con la finalidad de que el personal de más de 60 años de edad ó 40 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 la cantidad de 4.200 € (mismo valor durante la vigencia del convenio), y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión Paritaria estudiará, si fuera necesario la variación del actual Reglamento.

#### 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 21.000 €(mismo valor durante la vigencia del convenio), con posibilidad de ser incrementada en un 25 %, según las necesidades.

#### Artículo 43. *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 15 %), por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enferm. grave	Hospital c/interv.	Hospital s/interv.	Interven. s/hospit.	Matrimonio	Nacimiento (hijo)
Cónyuge .....	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	—
Hijo .....	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	3
Hijo político .....	2	2	1	1	—	—	—
Padre .....	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	—
Padre político .....	2	2	1	1	—	—	—
Hermano .....	3	2	1	1	—	1	—
Hermano político .....	2	2	1	—	—	1	—
Abuelo .....	2	2	—	—	—	—	—
Abuelo político .....	2	2	—	—	—	—	—
Nietos .....	2	2	1	—	—	—	—
Tíos .....	1	—	—	—	—	—	—
Concuñados .....	1	—	—	—	—	—	—

- Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día, cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 Km., y menos de 250 Km., en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 Km.
- 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 dispondrán, en su conjunto, hasta un máximo de 16 horas de permiso retribuidas al mes. 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 de formación, 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.

#### 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:

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

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:

$$FM = \frac{Ha \cdot Sh}{12}$$

En donde:

FM= Fijo mes.

Disposiciones finales.

1) Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente quedando denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 2005.

2) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

3) En lo no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de SAINT-GOBAIN CANALIZACIÓN, S.A., y las disposiciones legales vigentes.

## ANEXO I

Tabla salarial año 2003

Escalón		Salario día	Salario hora	Nocturno hora	Festivo hora	Fijo mes	Paga extra abril/oct.	Paga extra junio/dic.	Valor hora extra
O	E								
2	6	29,1967	5,4819	0,9432	3,2163	888,0648	444,0324	888,0648	10,3919
3	7	29,8170	5,5984	0,9633	3,2846	906,9349	453,4675	906,9349	10,5785
4	8	30,3606	5,7004	0,9808	3,3445	923,4683	461,7342	923,4683	10,7522
5	9	30,9091	5,8034	0,9985	3,4049	940,1523	470,0761	940,1523	10,9195
6	10	31,5125	5,9167	1,0180	3,4714	958,5052	479,2526	958,5052	11,1448
7	11	32,1109	6,0291	1,0373	3,5374	976,7077	488,3539	976,7077	11,3249
8	12	32,6952	6,1388	1,0563	3,6017	994,4782	497,2391	994,4782	11,5115
9	13	33,2781	6,2482	1,0751	3,6659	1.012,2093	506,1047	1.012,2093	11,6917
10	14	33,8819	6,3616	1,0946	3,7324	1.030,5755	515,2877	1.030,5755	11,9040
11	15	34,4647	6,4710	1,1133	3,7966	1.048,3000	524,1500	1.048,3000	12,0778
12	16	35,0657	6,5838	1,1327	3,8628	1.066,5811	533,2905	1.066,5811	12,2708
13	17	35,8939	6,7393	1,1596	3,9540	1.091,7738	545,8869	1.091,7738	12,5604
14	18	36,7011	6,8909	1,1857	4,0430	1.116,3252	558,1626	1.116,3252	12,8692
15	19	37,5109	7,0429	1,2117	4,1322	1.140,9552	570,4776	1.140,9552	13,1588
16	20	38,3185	7,1946	1,2379	4,2211	1.165,5196	582,7598	1.165,5196	13,4226
17	21	39,1478	7,3503	1,2647	4,3125	1.190,7451	595,3726	1.190,7451	13,7122
ENV				1,2912	4,4031				

## ANEXO II

Complemento personal año 2003

Escalón		Valor anual
0	E	
2	6	384,0664
3	7	384,0664
4	8	384,0664
5	9	384,0664
6	10	393,0347
7	11	393,0347
8	12	393,0347
9	13	393,0347
10	14	399,1186
11	15	399,1186
12	16	399,1186
13	17	409,1266
14	18	409,1266
15	19	409,1266
16	20	409,1266
17	21	409,1266
ENV		427,6870

## ANEXO III

Tabla cálculo prima de producción-año 2003

Máquina	DN	Cadencia base (1)	IDN	CDN	Punto cero
M3	100	86,6	0,46	9,79	44
	125	89,5	0,48	6,67	43
	150	98,4	0,50	0,43	39
	200	90,6	0,52	2,52	40
	250	78,6	0,57	4,83	31
	300	75,3	0,62	2,94	35
	M2	250	63,2	0,73	3,49
300		60,1	0,77	3,35	24
M1	350	53,4	0,87	3,17	24
	400	52,2	0,94	0,56	22
	450	48,2	1,02	0,47	18
	500	43,9	1,20	-3,05	16
	600	36,9	1,37	-0,92	15

(1) Para el año 2003 se ha asignado al cumplimiento de las cadencias objetivo del Presupuesto una prima de 49,63 %. Al inicio de los años 2004 y 2005 se asignarán las primas objetivo correspondientes al cumplimiento de los presupuestos de esos años. El criterio para calcular el porcentaje será el de reparto.

## ANEXO IV

## Cálculo de la prima

Tenemos para cada diámetro:

$$\%P_{DN} = \%P_{CV DN} + \Delta \%P_{DN}$$

$\%P_{DN}$  = Prima para el diámetro DN.

$\%P_{CV DN}$  = Prima Control Visual para el diámetro DN.

$\Delta \%P_{DN}$  = Variación de la prima por tubos cementados y diámetro DN.

a) Prima Control Visual:

$$\%P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} \times TH.$$

Para:  $TH_{DN} > TH_{Min DN}$  sobre el relevo.

$$\%P_{DN} = 0.$$

Para:  $TH_{DN} < TH_{Min DN}$  sobre el relevo.

$\%P_{CV DN}$  = Porcentaje prima DN.

$TH_{DN}$  = Tubos Buenos/Hora DN.

$C_{DN}$  = Constante que depende de DN.

$I_{DN}$  = Constante que depende de DN.

$TH_{Min DN}$  = Constante que depende de DN.

b) Prima de Tubos Cementados:

Para los tubos rechazados/aceptados después de Control Visual se realiza una corrección de Prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta \%P_{DN} = I_{DN} \times N_{DN}/H$$

$N_{DN}$  = Número de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.

$H$  = Número de horas de marcha en el día en todos los diámetros (Es decir  $8 \times$  Número de Máquina).

La corrección  $\Delta \%P$  puede ser positiva (Altas de calidad) o negativa (Rechazo después de cementado).

## 17968

*RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006.*

Visto el texto del Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera 2003-2006 (Código de Convenio n.º 9900555) que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2003 de una parte por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales CC.OO y UGT en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de septiembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA 2.003-2.006

## CAPÍTULO I

Acuerdo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. Territorial.—El Convenio Colectivo de trabajo es de ámbito estatal.  
2. Funcional.—El Convenio Colectivo será aplicable en las empresas dedicadas a:

a) La fabricación y refino de azúcar, así como al comprimido, estuchado y envasado del azúcar cuando estas actividades se realicen en fábricas o refinerías azucareras como fase complementaria de la actividad principal.

b) La destilación del alcohol de melazas.

c) Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de mil novecientos noventa y tres hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo para las Industrias Azucareras.

3. Personal.—El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre todos los trabajadores y empresas comprendidos dentro de los ámbitos de aplicación territorial, funcional y temporal. Quedan fuera del ámbito de aplicación las relaciones jurídicas reguladas en los artículos 1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Acuerdo 2. *Ámbito temporal.*

1. Entrada en vigor.—El Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el B.O.E. Los efectos económicos del Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2.003 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.

2. Duración.—La duración del presente Convenio será de cuatro años, contados desde la entrada en vigor, si bien podrán establecerse duraciones distintas para materias concretas. Los efectos económicos pactados en este Convenio se aplicarán durante los años 2.003, 2.004 2.005 y 2.006.

3. Prórroga.—En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el Convenio dentro del plazo, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un solo año, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones. Si se reiterara la falta de denuncia por tercera vez consecutiva, el Convenio Colectivo quedará caducado.

4. Denuncia.—La parte denunciante deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de la de cada materia concreta, su propósito de renegociar el mismo.

La parte denunciante determinará las materias objeto de renegociación y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo se mantendrá el Convenio anterior en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

5. Asimismo, en el supuesto de que una futura disposición legal modifique el contenido esencial de lo pactado cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio Colectivo dentro del mes siguiente a su publicación en el B.O.E. y renegociar su contenido atendiendo a las materias afectadas.

6. Los valores económicos contenidos en los acuerdos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 33, 34 y 38 y en los Anexos económicos tendrán una vigencia anual, salvo lo previsto en este Convenio para los años 2004, 2005 y 2.006.

7. Están facultadas para denunciar el Convenio cualquiera de las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmantes.

Acuerdo 3. *Efectos del Convenio.*

1. Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios Colectivos por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las empresas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total alcanzado por Convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

2. Cláusula de garantía.—En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio serán respetadas dichas condiciones manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

Acuerdo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Por tanto, si la Jurisdicción Laboral competente no aprobase alguna norma del mismo y con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad, y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora. En tal caso, el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación.