

ANEXO II

| Nombre y apellidos del becario | Referencia | DNI | Organismo | Dotación mensual concedida por Resolución de 30-05-2003 | Dotación mensual actualizada desde |
|--------------------------------|-------------|----------|--------------------------------|---|------------------------------------|
| Amaya Martín Fernández | GT2002-0013 | 02895960 | University of Georgetown | 1.230,00 | 1.400, 00 |

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14140 RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Saint-Gobain Canalización, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Canalización, S.A. (Código de Convenio n.º 9006662), que fue suscrito con fecha 15 de mayo de 2006, 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, 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, 24 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO SAINT-GOBAIN CANALIZACIÓN

Años 2006-2010

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 cinco años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2006 y finalizando el 31 de diciembre de 2010.

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, perci-

biendo, 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.

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

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, 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 Relevó.*

1. Principios generales

1.1 Ámbito de aplicación personal y temporal.

La implantación del contrato de relevó se llevará a cabo en los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, afectando a los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio, que tengan 60 años o más, durante los años indicados de aplicación.

La aplicación del contrato de relevó 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 relevó no será de aplicación a puestos amortizables definidos por la empresa.

Para la aplicación práctica del contrato de relevó, 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 relevó 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 60 años de edad. Admitiendo la posibilidad de que existan casos especiales, como norma general, el plazo máximo para atender la solicitud será de 3 meses.

En el caso de los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas (ENVs), a los que se refiere el artículo 24 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 85% de la jornada anual pactada en cada momento en el convenio colectivo en vigor.

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

Se concertará por el 15% 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 15% de la jornada en el convenio colectivo vigente en cada momento, 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 el 15% de las remuneraciones establecidas en convenio para el escalón consolidado en ese momento. 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.

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:

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.
- 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 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 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 21.000 € (valor para los años 2006, 2007 y 2008) y 23.000 € (valor para los años 2009 y 2010).

CAPÍTULO IV

Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009 para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.744 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones.

En el año 2010 la jornada anual será de 1.736 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 20. *Jornada intensiva.*

La jornada intensiva regirá del 1 de julio al 31 de agosto y todos los viernes del año.

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: Un día de bonificación.

Resto del año fuera de la época estival: Dos días de bonificación

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

- Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
- 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.
- 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 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 concep-

tos 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 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 (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 24.668 € de dicho «Salario 15 meses».

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 en los anexos 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 especificadas, 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 2007, 2008, 2009 y 2010 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 1,5 puntos.

Artículo 28. *Plus nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas de un día y las 6 horas 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:

Valor en 2006 = 0,1921€.

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 2006, de 0,1519 €.

Artículo 32. *Prima de asistencia.*

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo. El valor de esta prima para el año 2006 será 2,7095 €.

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 33. *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 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, 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:

| | | | | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| Coefficiente 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 × 15. | 1,25 % | 2,00 % | 2,50 % | 3,00 % | 3,50 % | 4,00 % |

Artículo 36. *Retribuciones años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.*

Para 2006:

Las retribuciones del año 2006 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 2006 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 2007:

Las retribuciones del año 2007 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2007, más 0,20.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 2007 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 2008:

Las retribuciones del año 2008 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, más 0,20.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 2008 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 2009:

Las retribuciones del año 2009 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2009, más 0,25.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 2009 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 2010:

Las retribuciones del año 2010 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 2010, más 0,30.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 2010 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 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 11,7231 €/hora (valor año 2006), en concepto de «Ayuda a la Formación».

CAPÍTULO VII

Previsión social

Artículo 39. *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:

| | Años 2006-2008 | Años 2009-2010 |
|--------------------------------------|----------------|----------------|
| a) Fallecimiento o IPA | 10.500 | 11.500 |
| b) Fallecimiento por accidente | 21.000 | 23.000 |

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 enfer-

edad común o accidente laboral, la Empresa abonará al trabajador un complemento salarial de acuerdo con la siguiente escala de absentismo:

a) Hasta el 4 % de absentismo:

Enfermedad:

Del 4.º al 20 día el 85 %.

Del 21 en adelante el 100 %.

Accidente laboral:

100 % desde el primer día.

b) Del 4,01 % al 5,0 % de absentismo:

Enfermedad:

Del 4.º al 20 día el 80 %.

Del 21 en adelante el 85 %.

Accidente laboral:

100 % desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo, derivado de enfermedad más accidente, de los 12 meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, complemento personal — si se tuviere— y prima de producción.

La limitación económica derivada del valor del índice de absentismo, no será de aplicación a la situación de Incapacidad Temporal (I.T.) 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 281,2273 € 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 o de 40 años de antigüedad pueda ser agraciado con esta ventaja social, si es que no lo hubiera sido ya durante su vida laboral. Una vez conseguido el objetivo, las bolsas vuelven a ser diez.

Artículo 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 2006-2008: 5.000 €.

Años 2009-2010: 7.000 €.

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 26.250 € (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 | Interven. s/hospit | Matri-monio | Nacimien-to (hijo) |
|-------------------|---------------|---------------|-----------------|--------------------|-------------|--------------------|
| Cónyuge. | 5 | 4 | Hasta 4 días. | 1 | 15 | — |
| Hijo. | 3 | 3 | Hasta 3 días. | 1 | 1 | 3 |
| Hijo político. | 2 | 2 | Hasta 2 días. | — | — | — |
| Padre. | 3 | 3 | Hasta 2 días. | 1 | 1 | — |
| Padre político. | 2 | 2 | Hasta 2 días. | — | — | — |
| Hermano. | 3 | 2 | Hasta 2 días. | — | 1 | — |
| Hermano político. | 2 | 2 | Hasta 2 días. | — | 1 | — |

| | Fallecimiento | Enferm. grave | Hospitalización | Interven. s/hospit | Matri-monio | Nacimien-to (hijo) |
|------------------------------|---------------|---------------|-----------------|--------------------|-------------|--------------------|
| Abuelos y abuelos políticos. | 2 | 2 | Hasta 2 días. | — | — | — |
| Nietos. | 2 | 2 | Hasta 2 días. | — | — | — |
| Tíos y tíos políticos. | 1 | — | — | — | — | — |
| Concuñados. | 1 | — | — | — | — | — |

a) Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Los permisos retribuidos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en 2 días cuando sea necesario realizar al efecto un desplazamiento superior a 200 km.

d) El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 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 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, 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.

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.

Disposiciones finales.

1) Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente, quedando denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 2010.

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 2006

| 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 | 33,3519 | 6,2879 | 1,0450 | 3,5633 | 1.014,4549 | 507,2275 | 1.014,4549 | 11,4656 |
| 3 | 7 | 34,0606 | 6,4216 | 1,0672 | 3,6390 | 1.036,0106 | 518,0053 | 1.036,0106 | 11,6715 |
| 4 | 8 | 34,6815 | 6,5386 | 1,0867 | 3,7053 | 1.054,8971 | 527,4486 | 1.054,8971 | 11,8632 |
| 5 | 9 | 35,3081 | 6,6567 | 1,1062 | 3,7723 | 1.073,9555 | 536,9778 | 1.073,9555 | 12,0478 |
| 6 | 10 | 35,9974 | 6,7867 | 1,1279 | 3,8459 | 1.094,9205 | 547,4602 | 1.094,9205 | 12,2963 |
| 7 | 11 | 36,6810 | 6,9156 | 1,1493 | 3,9190 | 1.115,7137 | 557,8568 | 1.115,7137 | 12,4950 |
| 8 | 12 | 37,3484 | 7,0414 | 1,1703 | 3,9903 | 1.136,0131 | 568,0066 | 1.136,0131 | 12,7009 |
| 9 | 13 | 38,0143 | 7,1669 | 1,1911 | 4,0614 | 1.156,2678 | 578,1339 | 1.156,2678 | 12,8997 |
| 10 | 14 | 38,7040 | 7,2970 | 1,2126 | 4,1350 | 1.177,2478 | 588,6239 | 1.177,2478 | 13,1340 |
| 11 | 15 | 39,3697 | 7,4225 | 1,2335 | 4,2061 | 1.197,4949 | 598,7475 | 1.197,4949 | 13,3257 |
| 12 | 16 | 40,0563 | 7,5519 | 1,2549 | 4,2796 | 1.218,3779 | 609,1889 | 1.218,3779 | 13,5387 |
| 13 | 17 | 41,0024 | 7,7303 | 1,2847 | 4,3806 | 1.247,1560 | 623,5780 | 1.247,1560 | 13,8581 |
| 14 | 18 | 41,9244 | 7,9041 | 1,3136 | 4,4791 | 1.275,2015 | 637,6008 | 1.275,2015 | 14,1989 |
| 15 | 19 | 42,8494 | 8,0785 | 1,3424 | 4,5780 | 1.303,3369 | 651,6685 | 1.303,3369 | 14,5184 |
| 16 | 20 | 43,7720 | 8,2525 | 1,3715 | 4,6765 | 1.331,3973 | 665,6987 | 1.331,3973 | 14,8095 |
| 17 | 21 | 44,7193 | 8,4311 | 1,4011 | 4,7778 | 1.360,2129 | 680,1065 | 1.360,2129 | 15,1289 |

ENV

1,4305

4,8781

ANEXO I-BIS

Tabla salarial año 2006, a partir implantación nuevo método de valoración

| Escalón | Salario día | Salario hora | Nocturno hora | Festivo hora | Fijo mes | Paga extra abril/oct. | Paga extra junio/dic. | Valor hora extra |
|---------|-------------|--------------|---------------|--------------|------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| 1 | 33,3699 | 6,2913 | 1,0450 | 3,5633 | 1.015,0000 | 507,5000 | 1.015,0000 | 11,4656 |
| 2 | 33,8630 | 6,3843 | 1,0672 | 3,6390 | 1.030,0000 | 515,0000 | 1.030,0000 | 11,6715 |
| 3 | 34,7507 | 6,5517 | 1,0867 | 3,7053 | 1.057,0000 | 528,5000 | 1.057,0000 | 11,8632 |
| 4 | 35,3096 | 6,6570 | 1,1062 | 3,7723 | 1.074,0000 | 537,0000 | 1.074,0000 | 12,0478 |
| 5 | 36,0658 | 6,7996 | 1,1279 | 3,8459 | 1.097,0000 | 548,5000 | 1.097,0000 | 12,2963 |
| 6 | 36,7529 | 6,9291 | 1,1493 | 3,9190 | 1.117,9000 | 558,9500 | 1.117,9000 | 12,4950 |
| 7 | 37,4268 | 7,0562 | 1,1703 | 3,9903 | 1.138,4000 | 569,2000 | 1.138,4000 | 12,7009 |
| 8 | 38,0877 | 7,1808 | 1,1911 | 4,0614 | 1.158,5000 | 579,2500 | 1.158,5000 | 12,8997 |
| 9 | 38,7781 | 7,3110 | 1,2126 | 4,1350 | 1.179,5000 | 589,7500 | 1.179,5000 | 13,1340 |
| 10 | 39,4521 | 7,4380 | 1,2335 | 4,2061 | 1.200,0000 | 600,0000 | 1.200,0000 | 13,3257 |
| 11 | 40,1359 | 7,5669 | 1,2549 | 4,2796 | 1.220,8000 | 610,4000 | 1.220,8000 | 13,5387 |
| 12 | 41,2603 | 7,7789 | 1,2847 | 4,3806 | 1.255,0000 | 627,5000 | 1.255,0000 | 13,8581 |
| 13 | 42,4110 | 7,9959 | 1,3136 | 4,4791 | 1.290,0000 | 645,0000 | 1.290,0000 | 14,1989 |
| 14 | 43,3973 | 8,1818 | 1,3424 | 4,5780 | 1.320,0000 | 660,0000 | 1.320,0000 | 14,5184 |
| 15 | 45,5014 | 8,5785 | 1,3715 | 4,6765 | 1.384,0000 | 692,0000 | 1.384,0000 | 14,8095 |
| 16 | 47,5726 | 8,9690 | 1,4011 | 4,7778 | 1.447,0000 | 723,5000 | 1.447,0000 | 15,1289 |

ENV

1,4305

4,8781

ANEXO II

Complemento personal. Año 2006

| Escalón | | Valor anual |
|---------|----|-------------|
| 0 | E | |
| 2 | 6 | 423,7490 |
| 3 | 7 | 423,7490 |
| 4 | 8 | 423,7490 |
| 5 | 9 | 423,7490 |
| 6 | 10 | 433,6439 |
| 7 | 11 | 433,6439 |
| 8 | 12 | 433,6439 |
| 9 | 13 | 433,6439 |

| Escalón | | Valor anual |
|---------|-----|-------------|
| 0 | E | |
| 10 | 14 | 440,3564 |
| 11 | 15 | 440,3564 |
| 12 | 16 | 440,3564 |
| 13 | 17 | 451,3985 |
| 14 | 18 | 451,3985 |
| 15 | 19 | 451,3985 |
| 16 | 20 | 451,3985 |
| 17 | 21 | 451,3985 |
| | ENV | 471,8765 |

ANEXO II BIS

Complemento personal. Año 2006

| Escalón | Valor anual |
|---------|-------------|
| 1 | 423,8337 |
| 2 | 423,8337 |
| 3 | 423,8337 |
| 4 | 423,8337 |
| 5 | 433,7306 |
| 6 | 433,7306 |
| 7 | 433,7306 |
| 8 | 433,7306 |
| 9 | 440,4445 |
| 10 | 440,4445 |
| 11 | 440,4445 |
| 12 | 451,4887 |
| 13 | 451,4887 |
| 14 | 451,4887 |
| 15 | 451,4887 |
| 16 | 451,4887 |
| ENV | 471,9709 |

ANEXO III

Tabla cálculo prima de producción. Año 2006

| Máquina | DN | Cadencia base (1) | IDN | CDN | Punto cero |
|---------|-----|-------------------|--------|---------|------------|
| M3 | 100 | 91,8 | 0,4443 | 3,9071 | 47 |
| | 125 | 92,9 | 0,4636 | 1,6254 | 45 |
| | 150 | 101,3 | 0,4829 | -4,2240 | 40 |
| | 200 | 93,9 | 0,5022 | -2,4628 | 41 |
| | 250 | 83,0 | 0,5505 | -0,9977 | 33 |
| | 300 | 77,0 | 0,5988 | -1,4138 | 36 |
| M2 | 250 | 67,3 | 0,7051 | -2,7594 | 30 |
| | 300 | 64,0 | 0,7437 | -2,9030 | 26 |
| M1 | 350 | 56,0 | 0,8403 | -2,3630 | 25 |
| | 400 | 54,3 | 0,9079 | -4,6052 | 23 |
| | 450 | 50,0 | 0,9852 | -4,5662 | 19 |
| | 500 | 46,6 | 1,1590 | -9,3156 | 17 |
| | 600 | 38,4 | 1,3232 | -6,1171 | 16 |

(1) Para el año 2006 se ha asignado al cumplimiento de las cadencias objetivo del Presupuesto una prima de 44,6938 %.

(2) El tiempo a no control se abonará al 9,39%

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.

$\% P_{CV DN} = 0$ 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:

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

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 por número de máquina.)

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

14141 RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2006, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se da publicidad a la inscripción de nuevos interesados en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.

A los efectos de cumplimentar lo dispuesto en el artículo 64 del Real Decreto 2245/1986, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes, se recogen en el anexo de esta Resolución la relación de los interesados que se han inscrito en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial, una vez superadas las correspondientes pruebas de aptitud y reunidos los restantes requisitos exigidos por la Ley de Patentes, desde la fecha de publicación de la Resolución de 15 de diciembre de 2005, por la que se da publicidad a la inscripción de nuevos interesados en el Registro Especial de Agentes de la Propiedad Industrial.

Madrid, 10 de julio de 2006.—La Directora General de la Oficina de Patentes y Marcas, María Teresa Mogin Barquín.

ANEXO

Relación de Agentes de la Propiedad Industrial

| Apellidos y nombre | D.N.I. |
|---------------------------|-----------|
| Urteaga Pintado, Esther | 500722848 |
| Vallejo López, Juan Pedro | 333501382 |

14142 RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2006, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de junio de 2006 como normas españolas.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.º, apartado f), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre, (BOE de 6 de febrero 1996), y vistas las normas elaboradas por los Organismos Europeos de Normalización CEN, CENELEC, ETSI y cuya transposición nacional corresponde a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de Agosto, y reconocida a estos efectos por la Disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre.

Visto el procedimiento de elaboración de normas europeas, de acuerdo con el apartado 11.2.6.4 de las reglas comunes de CEN/CENELEC y 13.7 de las reglas de procedimiento de ETSI para los trabajos de normalización de los mencionados organismos europeos.

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el Boletín Oficial del Estado, la relación de normas europeas a las que se ha otorgado el rango de norma española durante el mes de junio de 2006 identificadas por su título y código numérico, con indicación de su fecha de disponibilidad, que figuran como anexo a la presente Resolución.

Madrid, 7 de julio de 2006.—El Director General de Desarrollo Industrial, Jesús Candil Gonzalo.