ANEXO 4

Premio permanencia

Grupo profesional	25 años – euros	35 años – euros
Grupo profesional I	1.815,80	2.826,28
Grupo profesional II	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional III	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional IV.....	1.093,84	1.616,72
Grupo profesional V.....	1.093,84	1.616,72

ANEXO 5

Seguro de vida. Capitales garantizados

Grupo profesional	Euros
Grupo profesional V	7.212,15
Grupo profesional IV	8.714,68
Grupo profesional III	15.235,66
Grupo profesional II	21.936,94
Grupo profesional I	21.936,94

ANEXO 6

Incentivo personal de oficinas

1. Ámbito personal.

1.1 Directores y empleados de oficinas de venta al público.

2. Ámbito temporal.

2.1 Ejercicio 2004 (a pagar en el año 2005).

3. Requisito básico.

El resultado de la oficina ha de arrojar un beneficio igual o superior al 0,75% de sus ventas. En consecuencia, no devengarán incentivo los directores y empleados de aquellas oficinas que no cumplan este requisito básico.

4. Elementos determinantes del incentivo.

El incentivo vendrá determinado por tres elementos:

El resultado del grupo Viajes Ecuador (VE + TCI), conforme a las cuentas anuales, excluidos resultados extraordinarios y plusvalías ajenas a la actividad (por ejemplo, venta de inmuebles, de participaciones en otras empresas, derechos de traspaso de locales).

El resultado de la Oficina.

La valoración del desempeño individual, realizada por el n+1.

5. Valoración de los elementos determinantes del incentivo.

5.1 El resultado del grupo Viajes Ecuador se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,70% de las ventas del grupo, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,70% de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,80% de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,15 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,90% de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1% de las ventas del grupo, se obtiene una valoración de 0,25 puntos.

5.2 El resultado de la oficina se valorará conforme a la siguiente escala:

Si el resultado es negativo o el beneficio no alcanza el 0,75% de las ventas de la oficina, no se obtiene valoración por este concepto.

Si el beneficio alcanza o supera el 0,75% de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,10 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,00% de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,20 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,20% de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,30 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,40% de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,40 puntos.

Si el beneficio alcanza o supera el 1,50% de las ventas de la oficina, se obtiene una valoración de 0,50 puntos.

5.3 La valoración del desempeño realizada por el n+1 tendrá un valor máximo de 0,25 puntos y atenderá a la consideración de cualidades como la iniciativa, la responsabilidad, la dedicación, el grado de seguimiento de las indicaciones de la dirección, etc.

6. Cálculo del incentivo.

El importe del incentivo será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida conforme a los apartados anteriores por el siguiente porcentaje del sueldo bruto anual:

Directores de oficinas: 20% del sueldo anual.

Empleados de oficinas: 10% del sueldo anual.

A los efectos del cálculo del incentivo, se entenderá por sueldo anual la cantidad establecida en el ejercicio 2002 como retribución fija, excluido el plus de transporte u otros suplidos.

Para determinar el importe del incentivo se tendrá en cuenta el tiempo de servicio, con arreglo a los criterios utilizados para el cálculo de FTE's (full time equivalents).

7. Límite máximo.

En ningún caso el importe del incentivo a percibir por cada uno de los componentes de la plantilla de la oficina podrá superar los siguientes porcentajes:

Directores de oficinas: 20% del beneficio de la oficina.

Empleados de oficinas: 8% del beneficio de la oficina.

En ningún caso el importe total a percibir por el conjunto de la plantilla puede superar el 50% del beneficio de la oficina. Si en un principio lo superase, se reducirá proporcionalmente la cuantía del incentivo hasta el límite máximo del 50%.

17573 *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Quely, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Quely, S. A. (Código de Convenio n.º 9014122) que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2004, 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, 23 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUELY, S. A.

Artículo 1.º

Las partes que conciertan este Convenio son: por parte empresarial D. Jaime Domenech Socias, como director general de Quely, S. A. y D. José María Hernández Jiménez, como subdirector de Quely, S. A. y, en representación de los trabajadores, por los señores D. José Luis Martín Isabel, D. Cristóbal Sastre Capllonch, D. Antonio López Guerrero, D. Antonio Vallori Amer, D. Bartolomé Amengual Gamundí, D. Manuel Beltrán Fernández, D. Miguel Martínez Bibiloni, D. Luis Maicas Socías, D. Bartolomé Tortella Llobera, componentes del Comité de Empresa; y será de aplicación en el territorio de las Islas Baleares y en los demás centros de trabajo de Quely, S. A. fuera de las Islas Baleares.

Artículo 2.º *Ámbito funcional y personal.*

Afectará a las relaciones laborales de la empresa Quely, sociedad anónima. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación la derogada Ordenanza Laboral para industrias de alimentación en la medida en que no sea contraria a la legalidad vigente.

Artículo 3.º *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de abril de 2004. Su duración será de cuatro años, finalizando el 31 de marzo de 2008.

Cláusula A) El Convenio se considerará automáticamente prorrogado de año en año si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación a su caducidad.

Artículo 4.º *Salarios.*

Los salarios establecidos en el presente Convenio son los que se especifican en el anexo del mismo para el periodo comprendido entre el 01 de abril del 2004 y el 31 de marzo del 2005, que obedece a un incremento del IPC del año 2003 (2,6%) más el 0,6%.

Para los años 2005 a 2008 se verán incrementados como sigue:

Para el período comprendido entre el 01 de abril de 2005 al 31 de marzo de 2006, en el IPC del año 2004 más un 0,8%.

Para el período comprendido entre el 01 de abril de 2006 al 31 de marzo de 2007, en el IPC del año 2005 más un 1%.

Para el período comprendido entre el 01 de abril de 2007 al 31 de marzo de 2008, en el IPC del año 2006.

Artículo 5.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado. En condiciones normales y mientras no exista necesidad urgente por parte de la Empresa, la jornada laboral se considerará a todos los efectos, como si fuera de lunes a viernes. Si, durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral se viese legalmente reducida a menos de 40 horas semanales, esta reducción se aplicará automáticamente, reservándose la Empresa la opción a todos los plazos y cláusulas que, legalmente, le fueran más favorables.

La sección de panadería y pastelería, denominada para efectos de régimen interno «Ca'n Guixe», sigue con las mismas condiciones habituales.

Artículo 6.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una el 15 de Julio y otra el 22 de diciembre de treinta días cada una de ellas a razón de sueldo base, plus de actividad y antigüedad.

Artículo 7.º *Participación en beneficios.*

Consistirá en una paga de treinta días a razón de salario base, plus de actividad y antigüedad, que será abonada en el mes de marzo.

Artículo 8.º *Premios de vinculacion y fidelidad.*

Cláusula A) Vinculación: Se establece en diez días, más un día por año de antigüedad, a razón de salario base, plus de actividad y antigüedad, que se hará efectiva antes del 15 de octubre.

Cláusula B) Fidelidad: Se abonará a los trabajadores con 60 años de edad cumplidos y un mínimo de 15 años de antigüedad, siempre que cesen en la prestación de sus servicios en la empresa, sin que medien despido o invalidez permanente, cuantificándose dicho premio de fidelidad según la edad del trabajador en el momento del cese, en la siguiente forma:

A los 60 años de edad: 6 mensualidades.
A los 61 años de edad: 5 mensualidades.
A los 62 años de edad: 4 mensualidades.
A los 63 años de edad: 3 mensualidades.
A los 64 años de edad: 2 mensualidades.
A los 65 años de edad: 1 mensualidad.

Se entiende por mensualidad el salario base más la antigüedad y el plus de actividad.

Artículo 9.º *Horas extraordinarias.*

Podrán hacerse las máximas establecidas legalmente y se negociarán con el Comité de Empresa para su justa distribución.

Cláusula A) El personal mercantil que, por haber una fiesta entre semana, tenga que realizar su ruta en sábado, percibirá por este trabajo una retribución de 49,37 euros.

Artículo 10.º *Trabajo nocturno.*

Se establece un complemento fijo de 7,76 euros por día trabajado por los trabajadores nocturnos.

Cláusula A) Se entiende por trabajos nocturnos los realizados entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la madrugada.

Artículo 11.º *Vacaciones.*

El período de vacaciones será de 30 días naturales, fraccionables en períodos no superiores a 15 días ni inferiores a 7. Quince de los citados días deberán disfrutarse entre el 1.º de mayo y el 30 de septiembre. Cuando, por necesidades de la empresa, estos 15 días no puedan disfrutarse total o parcialmente dentro del período de tiempo antes citado, se verán incrementados proporcionalmente en 5 días naturales más.

Artículo 12.º *Bajas por enfermedad y accidentes.*

Siempre que el trabajador tenga derecho a prestación de la Seguridad Social y causa baja por enfermedad o por accidente, la empresa pagará la diferencia entre el salario base, plus de actividad y antigüedad y la prestación de la Seguridad Social durante los 15 primeros días que dure la situación de baja.

Artículo 13.º *Uniformes.*

Se dotará a todos los trabajadores de esta Empresa de dos uniformes de verano e invierno, renovándolos según las necesidades. Dicha apreciación deberá establecerla el Comité conjuntamente con la Empresa.

Artículo 14.º *Ayuda por invalidez.*

El trabajador que, a consecuencia de accidente laboral, pase a invalidez permanente dejando de pertenecer a la empresa, percibirá doce mensualidades. En caso de que derive de enfermedad común o accidente no laboral y deje de pertenecer a la Empresa, percibirá dos mensualidades. Se entiende por mensualidad el salario base más la antigüedad y el plus de actividad.

Artículo 15.º *Socorro por fallecimiento.*

Todos los trabajadores de esta Empresa que causen fallecimiento, pasará a favor de descendientes, ascendientes o persona que conviva con ellos el derecho a percibir tres mensualidades íntegras.

Artículo 16.º *Licencias.*

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de muerte del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. Este plazo es ampliable a cinco días si el fallecimiento se produce fuera de la isla.

c) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; siendo la gravedad de la enfermedad, a efectos de licencia, determinada por los miembros del Comité de Empresa designados para ello; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

d) Un día por traslado de domicilio.

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de haberes de carácter sindical o públicos en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado.

Artículo 17.º *Excedencia.*

Se concederá la excedencia voluntaria por un período de doce meses a aquellos trabajadores que, con un año de antigüedad en la Empresa, lo soliciten y cuando concurran las siguientes condiciones:

1.ª Siempre que las necesidades de la Empresa no lo impidan.

2.ª Cuando el personal en excedencia no sobrepase el 5% del total personal.

3.ª Como máximo sólo podrá estar de excedencia un trabajador por sección.

4.ª Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5.ª El trabajador en excedencia no podrá dedicarse por cuenta ajena o propia a ninguna clase de trabajos que entren en competencia con Quely, S. A.

6.ª Tampoco podrá concederse la excedencia para dedicarse a fines que no sean estrictamente comerciales, industriales o administrativos.

El período de excedencia no se computará a efectos de antigüedad.

El trabajador podrá reincorporarse automáticamente dentro del siguiente mes a los doce meses que hubiera durado la excedencia.

Artículo 18.º *Multas tráfico.*

La Empresa abonará el importe de las multas ocasionadas por aparcamientos indebidos en horas y zona de trabajo.

Cláusula A) En caso de retirada de carnet, la Empresa garantizará el salario convenido que venga percibiendo. En estos casos podrá destinar al conductor a otros trabajos de la Empresa siempre que no sean denigrantes, hasta la devolución del carnet.

Cláusula B) Si en dicho caso de retirada de carnet, el trabajador viniese percibiendo, además del salario base, cualquier comisión, incentivo, plus, etc., la Empresa, juntamente con el Comité, estudiará la posibilidad de que a dicho trabajador se le respeten las cantidades percibidas por dichos conceptos.

Artículo 19.º *Antigüedad.*

Se mantendrán los porcentajes acordados en el Convenio Colectivo de Galletas de 19.04.77.

Tabla: 3 bienios del 5% cada bienio y 4 quinquenios del 10% cada quinquenio.

Artículo 19.º bis).

Todos aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1.º de abril de 1.995, no devengarán complemento alguno por el concepto de antigüedad.

Así mismo todos los que hubieran ingresado en la Empresa con anterioridad al 1.º de abril de 1.995, mantendrán las condiciones con arreglo al artículo 19 de este Convenio.

Artículo 20.º *Ayuda familiar.*

Se percibirán 149,89 euros mensuales por hijo minusválido mientras esté bajo la tutela del trabajador y figure en nómina.

Artículo 21.º *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas o de otra índole se establecen con el carácter de mínimas, por lo que deberán mantenerse las condiciones más beneficiosas que se venían disfrutando.

Artículo 22.º *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de:

A) Este Convenio, que se deberá reunir expresamente, a petición de cualquiera de las partes, cada vez que exista nueva disposición legal que afecte a lo pactado en el mismo.

B) Absentismo laboral.

C) Interpretación de enfermedades que puedan considerarse como graves.

D) Responsabilidad en robos a las furgonetas en ruta.

Esta Comisión estará integrada:

Por parte del Comité:

José Luis Martín Isabel.
Antonio López Guerrero.
Bartolomé Amengual Gamundí.
Miguel Martínez Bibiloni.
Cristóbal Sastre Capllonch.
Antonio López Guerrero.
Manuel Beltrán Fernández.
Luis Maicas Socías.
Bartolomé Tortella Llobera.

Por parte de la empresa:

Jaime Domenech Socias (Director General) y José María Hernández Jiménez (Subdirector).

Artículo 23.º

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 24. *Arbitraje.*

Si reunida la Comisión Paritaria ésta no alcanzase un acuerdo mayoritario de solución del conflicto, las partes acuerdan que el mismo pase a ser sometido a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de mediación. Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

ANEXO CONVENIO QUELY, S. A. (004/2005)

Categorías	Salario base	Plus actividad	Suma	Total anual
Técnicos Titulados				
Técnico Jefe	775,02	252,69	1.027,71	12.332,50
Técnico	775,02	218,36	993,38	11.920,61
Ayudante Técnico	775,02	149,62	924,65	11.095,74
Técnicos no Titulados				
Maestro de fábrica	696,73	248,03	944,76	11.337,08
Encargado General	696,73	248,03	944,76	11.337,08
Encargado de Sección	696,73	248,03	944,76	11.337,08
Administrativos				
Jefe	696,73	248,03	944,76	11.337,08
Oficial primera	600,84	242,29	843,13	10.117,52
Oficial segunda	600,84	173,52	774,35	9.292,24
Auxiliar	599,84	171,29	771,14	9.253,63
Aspirante DE 16 a 17 años	19,35	0,88	20,24	7.385,79
Empleados Mercantiles				
Jefe de Ventas	696,75	179,24	850,47	10.205,65
Viajante	696,75	41,81	738,56	8.862,74
Corredor de plaza	696,75	41,81	738,56	8.862,74
Personal de Producción				
Oficial primera	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Oficial segunda	19,65	7,37	26,95 *	9.862,81
Ayudante primera	19,36	5,98	25,34 *	9.249,21
Ayudante segunda	19,36	1,14	20,50 *	7.483,86
Aprendiz de 16 a 17 años	19,36	0,89	20,25 *	7.390,82
Personal de Envasado				
Oficial primera	19,65	6,30	25,95 *	9.470,51
Oficial segunda	19,65	5,98	25,63 *	9.345,83
Ayudante primera	19,36	5,98	25,34 *	9.249,21
Ayudante segunda	19,36	1,14	20,50 *	7.483,86
Aprendis de 16 a 17 años	19,36	0,89	20,25 *	7.390,82
Peonado				
Peón	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28

Categorías	Salario base	Plus actividad	Suma	Total anual
Personal Pastelería y Panadería				
Oficial primera	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Oficial segunda	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Ayudante primera	19,36	5,98	25,34 *	9.249,21
Ayudante segunda	19,36	1,14	20,50 *	7.483,86
Aprendiz de 16 a 17 años	19,36	0,89	20,25 *	7.390,82
Dependiente/a primera	589,90	188,86	778,76	9.345,16
Dependiente/a segunda	589,90	179,88	769,78	9.237,35
Dependiente/a tercera	584,61	179,88	764,49	9.173,85
Ayudante dep. primera	580,39	179,88	760,27	9.123,25
Ayudante dep. segunda	580,39	34,37	614,77	7.377,21
Aprendiz dep. de 16 a 17 años	580,39	26,97	607,37	7.288,42
Personal Oficios Varios				
Mecánico	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Chófer primera	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Chófer segunda	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Carpintero	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Repartidor	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Chófer con auto-venta	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Oficial primera Electricista	19,65	8,04	27,69	10.106,74
Electricista	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Albañil	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Personal Subalterno				
Almacenero	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28
Telefonista	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28
Cobrador	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28
Personal de limpieza	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28

Nota: Esta tabla salarial corresponde a 1.812 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, y * cómputo diario.

Se aclara de manera expresa por las partes firmantes que las categorías establecidas pueden ser cubiertas con independencia del sexo de la persona que lo desarrolle.

17574 *RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra (Código de Convenio n.º 9015210) que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2004, 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 y los Delegados de Personal 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, 27 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA «EUROPA FERRYS, S. A.» Y SU PERSONAL DE TIERRA

Convenio Colectivo de condiciones económicas y de trabajo pactado entre la empresa «Europa Ferrys, S. A.» y sus trabajadores, con efectos desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre del año 2007

CAPÍTULO I

Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio ordena las relaciones laborales entre la Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra, vinculado por cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

Los cargos de alta dirección: Director general, Directores de Áreas, Gerentes, Gerentes Senior y Gerentes Junior.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el artículo anterior, que presten sus servicios en los centros de trabajo en tierra que la Compañía Europa Ferrys tiene actualmente en Algeciras y Ceuta. En caso de creación de nuevos centros, las condiciones que habrán de regir en los mismos se acordarán con el Comité Intercentros.

Los trabajadores españoles contratados por la empresa en España, para su servicio en el extranjero, estarán acogidos a lo dispuesto en el apartado 4.º del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que sobre esta materia pudieran promulgarse.

El personal de la Compañía Europa Ferrys quedará siempre vinculado al centro de trabajo o delegación para donde haya sido contratado, excepto por acuerdo pactado con la Dirección de la empresa. En estos casos, la empresa queda obligada a compensar y abonar todos los gastos que supongan el traslado a destino, cuyos conceptos y cuantías serán negociados.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2007, excepto la tabla salarial que figura en el Anexo II y el artículo 21, que finalizarán el 31 de diciembre de 2005.

La subida salarial para el actual año 2004, será la reflejada en las tablas y en el articulado del convenio.

En el 2.º año de vigencia del presente convenio, los salarios pactados en el mismo se verán incrementados en un porcentaje igual al I.P.C. previsto para dicho año por el I.N.E., mas el 0,25 si la cuenta de resultados del 2004 esta entre la franja de 400.000,00 a 900.000,00 Euros., ó el 0,5 si la cuenta de resultados del 2004 es mayor de 900.001,00 Euros.

Si el IPC fuese superior al previsto, automáticamente se abonaría el exceso con carácter retroactivo al 01-01-2005.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, manteniéndose las condiciones pactadas si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes.

La forma de denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la Dirección Provincial de Trabajo.

CAPÍTULO II

Absorción, Comisión Paritaria, Régimen Disciplinario y Uniformidad

Artículo 4. *Absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y, en su conjunto, de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenio o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos fijados en ella deban ser objeto de comparación aislada.

El salario mínimo interprofesional y las disposiciones generales sobre sueldos no afectarán a la estructura y cuantía de los salarios fijados en el presente Convenio, que subsistirán sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de los salarios y complementos mínimos garantizados.