

ha de ser, una vez más, favorable a las tesis de los actores en este procedimiento, si se sigue la interpretación que ha hecho el Tribunal Constitucional respecto de la naturaleza y alcance del llamado crédito de horas. Como sostiene la STC 95/1996, de 29 de mayo «la titularidad originaria del derecho fundamental contemplado en el artículo 28.1 CE pertenece a los sindicatos y no a otros sujetos colectivos, como los comités de empresa y delegados de personal» (FJ 3), de ahí que, con referencia a estos últimos, se mantenga que «el hecho de que el representante unitario o electivo, en tanto tal, no sea titular del derecho fundamental de libertad sindical tiene como obligada consecuencia que las infracciones de sus derechos, garantías y facilidades no pueden ser reparadas, en principio, por la vía del recurso de amparo constitucional, si en éste se invoca el artículo 28.1 CE» (FJ 4), porque «la actividad desplegada por el representante unitario o electivo de los trabajadores, en su condición de tal, se sitúa, en principio, fuera de la libertad sindical» (FJ 4). Aplicada la doctrina citada al caso concreto, resulta claro que la eventual infracción del derecho de libertad sindical se produciría sólo en relación con el crédito horario del que sean titulares las representaciones sindicales. El crédito horario de los representantes unitarios se tutelará por las normas de la legalidad ordinaria en los términos antes expuestos, y por los motivos ya expresados, sin necesidad de buscar un respaldo constitucional del que sólo disfrutan de modo mediato, en los términos legalmente establecidos. En relación con los representantes sindicales habrá que concluir, por el contrario, que una interpretación de una norma legal y convencional que penaliza a efectos retributivos, entre otros, el tiempo invertido en actividades sindicales es, en verdad, una vulneración del derecho de libertad sindical y que, por ende, el tiempo invertido en estas actividades habrá de computarse a efectos de cómputo de la jornada anual con consecuencias retributivas por los tiempos de exceso.

Disposición arbitral

Se declara que entre el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» las suspensiones de la relación laboral y los permisos no recuperables producen una reducción, en cuantía equivalente, de la jornada de trabajo ordinaria máxima convencionalmente establecida en 1.802,16 horas anuales, respecto de aquellos concretos trabajadores que interrumpan su prestación de servicios por este motivo. Cualquier exceso por parte de estos trabajadores sobre la jornada de trabajo así minorada deberá, pues, considerarse como hora extraordinaria. A estos efectos, tales suspensiones y permisos no recuperables afectan a los siguientes supuestos: matrimonio (artículo 21.a CC); nacimiento, adopción o acogimiento de menores (artículos 21.b CC); fallecimiento de un familiar (artículo 21.c CC); enfermedad grave de un familiar (artículo 21.d CC); cumplimiento de deberes públicos (artículo 21.e CC); asistencia a exámenes oficiales (artículo 21.f CC); traslado de domicilio (artículo 21.g CC); asuntos propios (artículo 21.h CC); permiso de lactancia (artículo 22 CC); exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (artículo 21.i CC); visita a especialista o médico de cabecera en distinta localidad (artículo 23 ap. 3 CC); inasistencia, no derivada en IT, por alegadas razones de salud (artículo 38 CC); horas sindicales (artículo 57.f CC); excedencias en cualquier modalidad o licencias sin sueldo (artículo 16 CC y artículo 46 ET); suspensión disciplinaria de empleo y sueldo (artículo 45.1.h ET en conexión con el artículo 62 CC); incapacidad temporal (artículo 45.1.c ET); suspensión por maternidad, adopción o acogimiento de menores (artículo 16 III CC); servicio militar o prestación social sustitutoria (artículo 45.1.e ET); suspensión derivada de expediente de regulación de empleo (artículo 45.1.i y j y artículo 47 ET); huelga o cierre patronal no definitivo (artículo 45.1 y m ET).

Se declara que las interrupciones del trabajo recuperables no minoran la jornada de ordinaria máxima convencionalmente establecida en 1.802,16 horas, de forma que los tiempos de recuperación forman parte de esta jornada ordinaria, sin que los períodos de recuperación puedan considerarse como horas extraordinarias. En concreto tienen esta consideración de interrupciones de trabajo recuperables las ausencias por visita médica no recuperada contempladas en el artículo 23 ap.1 CC.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de

la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

16796 RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la empresa «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009972), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación 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, 8 de agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «BELLOTA HERRAMIENTAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Año 2000

1. *Ámbito personal y territorial.*—El presente Convenio de Empresa es de aplicación a los trabajadores de «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima», centros de trabajo de Legazpi e Idiazábal (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

2. *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2000, finalizando el 31 de diciembre de 2000.

3. *Salarios.*—Para el año 2000, los salarios se incrementarán en un 3,9 por 100 más 15.400 pesetas lineales consolidadas, respecto a los de diciembre de 1999.

4. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para el año 2000 será la establecida en el Convenio Provincial del Metal para dicho año.

En las jornadas a dos o más turnos y dentro de este cómputo de horas, se incluyen quince minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidos.

Cada trabajador, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

5. *Vacaciones.*

a) La empresa planificará los trabajos de vacaciones y señalará las personas de Mantenimiento y Servicios Auxiliares que deban trabajar en dichas fechas.

b) La Comisión Mixta será informada y oída una vez planificadas las vacaciones y señaladas las personas afectadas.

c) El personal que trabaje durante el período oficial de vacaciones de 2000 de la empresa, percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 1.932 pesetas por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

d) Al personal que trabaje en el período de vacaciones se aplicará la normativa implantada en 1979 para dichas fechas.

e) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

f) El derecho al disfrute de las vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año.

g) Las vacaciones se abonarán en las fechas en que se disfruten.

h) El trabajador que durante el período oficial de vacaciones estuviere de baja y no las hubiera disfrutado posteriormente por dicha causa, percibirá, cuando sea dado de alta dentro del año natural, la diferencia entre

la prestación cobrada por baja y la cantidad que le habría correspondido percibir por vacaciones si las hubiese disfrutado.

En todo caso, la citada diferencia sólo se abonará en su totalidad a los afectados, cuando éstos cogieren el alta antes del 15 de diciembre, y a los que cogieren el alta con posterioridad a dicha fecha se les abonará en proporción a los días de alta dentro del citado mes.

En todo lo no contemplado en este Convenio se regirá por el Convenio Provincial.

6. *Viviendas.*—La empresa efectuará un 15 por 100 de descuento a los que estando disfrutando de un préstamo por vivienda devolvieran el importe total de la deuda de una sola vez, antes del 31 de diciembre de 2000.

Este descuento no se efectuará a los que por causar baja en la empresa les corresponda cancelar íntegramente el préstamo en la fecha del cese.

7. *Seguro de vida.*—La empresa suscribirá a partir del 1 de enero de 2000 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a los trabajadores que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte: 3.500.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 3.500.000 pesetas.

No estarán asegurados por la póliza aquellos trabajadores que no hayan sido aceptados por la Compañía Aseguradora en alguna(s) de la(s) contingencia(s) asegurada(s) y por dicha(s) contingencia(s).

El costo de la póliza será a cargo exclusivo de la empresa.

8. *Plus de jornada nocturna.*—El personal de Talleres y Vigilantes, percibirá durante el año 2000 un plus voluntario de 568 pesetas por cada jornada de trabajo superior a cuatro horas ininterrumpidas efectuadas de noche.

9. *Bajas por accidentes de trabajo.*—La empresa complementará hasta el 100 por 100 la base reguladora, excluida la prorrata de gratificaciones, derivada de IT de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional. Las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

10. *Abono de complementos en caso de baja por enfermedad.*

a) Los índices de absentismo que se toma como referencia para el pago de los complementos serán exclusivamente los que correspondan a los obreros de la plantilla de los tres centros.

Cada mes se aplicarán los índices medios de los doce meses anteriores.

b) Durante los veinte primeros días de baja por enfermedad se abonará en todos los casos el 75 por 100 de la base reguladora.

A partir del día 21 se abonará el 100 por 100 de la base reguladora, siempre que el índice de absentismo calculado de acuerdo con el primer párrafo del punto uno no supere el 3,95 por 100.

No se contabilizarán, para establecer el indicado índice, las horas de baja por enfermedad que pudieran originarse a partir del día siguiente a la fecha de presentación a la empresa de la copia de la solicitud en la Administración correspondiente, de una incapacidad total o absoluta.

Si hubiese hospitalización superior a tres días, se abonará desde el primer día el 100 por 100 de la base reguladora durante los días que dure dicha hospitalización.

c) Cada mes, en las bajas por enfermedad, se excluirá la prorrata de gratificaciones por lo que las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

11. *Complemento bajas IT.*—Al personal de baja por IT le será complementado el subsidio que percibiere, hasta una cantidad equivalente a la que correspondería percibir por dicho subsidio si el mes anterior hubiese trabajado un número de horas equivalente a la suma de las horas anuales de trabajo dividido entre once.

12. *Ayuda social.*—La Comisión Mixta será quien estudie y proponga a la Dirección, en cada caso individual, la ayuda económica que estime deben percibir los hijos o familiares que estén bajo la dependencia de los trabajadores de la empresa, y que siendo física o psíquicamente deficientes deban acudir a escuelas o instituciones especiales.

Se considerará que un hijo o familiar está bajo la dependencia de un trabajador exclusivamente cuando éste se halle percibiendo personalmente por dicho hijo o familiar y por el mismo motivo la prestación económica establecida por la Seguridad Social para dichos casos.

13. *Actividad sindical.*—Las horas retribuidas, tanto de los miembros del Comité de Empresa, como de los Delegados Sindicales, serán acumulables mensualmente, exclusivamente entre los miembros de las Secciones Sindicales a que aquéllos pertenezcan y en tanto no se aprueben nuevas disposiciones legales que regulen o modifiquen esta materia.

14. *Plus por trabajos en días festivos.*—Las horas ordinarias trabajadas en domingos por los Vigilantes o de encendido de hornos que después descansan entre semana, así como las horas ordinarias de días festivos, sean o no recuperables de los de encendido de hornos que después des-

canzan entre semana, se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor base hora extra.

15. *Plus de llamadas.*—Se entenderá por «llamada» al aviso que se cursa a un trabajador de mantenimiento para que venga a la fábrica en las horas fuera de su jornada de trabajo para efectuar un trabajo urgente e imprevisto. No se considerará «llamada» cuando el trabajador conoce de antemano que va a venir a fábrica a efectuar algún trabajo.

El trabajador que ha sido llamado de acuerdo con el párrafo anterior, percibirá 1.881 pesetas por la llamada. Se le abonará además su tiempo de presencia como hora compensada al precio de valor hora festiva, con un mínimo de una hora por llamada.

Si la llamada se produjera después de las veinticuatro horas, el trabajador podrá, si trabaja en turno de mañana y si así lo desea, retrasar en seis horas su entrada oficial en fábrica desde el momento en que ficha la salida, siempre y cuando pueda trabajar, ya en su horario habitual, como mínimo dos horas seguidas. Las horas que median entre la hora oficial de entrada a fábrica y la correspondiente hora de entrada efectiva no serán abonadas.

16. *Seguridad y salud laboral.*—La empresa se compromete a que en los análisis de sangre y orina que se hagan a los trabajadores en 2000, se incluyan también el de glucosa en la sangre y colesterol, y semestralmente los que habitualmente se están haciendo.

Queda incorporado a este punto el artículo 45 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa en vigor.

17. *Licencias.*—Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: Dieciocho días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de diez días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: Tres días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: Tres días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2) De padres o hermanos: Dos días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: Un día natural retribuido, que se ampliará a dos en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Las licencias de este apartado c) podrán disfrutarse en jornadas completas o medias jornadas, dentro del período de una semana o mientras dure la hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de dos días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta interpretativa sobre la base de la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

- 1) De cónyuge o hijos: Cinco días naturales de licencia retribuida.
- 2) De padres o hermanos: Dos días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.
- 3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: Un día natural de licencia retribuida, que se ampliará a dos en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuges, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 kilómetros e inferior a 500 kilómetros, la licencia se ampliará en un día natural y si fuera superior a 500 kilómetros la licencia se ampliará en dos días naturales. Por su parte en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kilómetros, la licencia se ampliará en un día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: Un día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de dieciséis horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de dieciséis horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge, así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los nueve meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente a los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

18. *Movilidad.*—La empresa dará cuenta al Comité de Empresa de los cambios tecnológicos, organizativos, estructurales y de producción que requieran la movilidad funcional de un colectivo de trabajadores.

Los trabajadores que sean cambiados de puesto de trabajo lo harán en las condiciones pactadas en el documento «Movilidad» de fecha 9 de enero de 1992.

Los trabajadores aceptan también los cambios de turnos de trabajo que en cada caso sean necesarios establecer, previa exposición razonada al Comité de Empresa.

Queda incorporada a este Convenio el Acta Final de Mediación de conformidad de fecha 14 de diciembre de 1999 en relación con los cambios de turnos de trabajo y trabajo a cuatro relevos.

19. *Horas compensadas.*—Se podrá seguir trabajando horas compensadas en las mismas condiciones que en la actualidad. Se establecerán los cauces oportunos para asegurar un correcto control de su uso evitando posibles abusos.

20. *Contrataciones.*—Las necesidades de personal serán cubiertas íntegramente mediante contrataciones efectuadas directamente por la empresa. Los trabajadores así contratados tendrán los mismos derechos que los fijos de plantilla.

La empresa se compromete a contratar con carácter indefinido a quince trabajadores durante el año 2000.

21. *Secciones sindicales.*—La empresa reconoce a las Secciones Sindicales con representación en la empresa, las mismas facultades y atribuciones para negociar que las otorgadas al Comité de Empresa.

22. *Trabajo a cuatro relevos.*—La empresa queda facultada para implantar el sistema de trabajo a cuatro turnos o relevos en las condiciones siguientes:

a) El trabajador que estando a cuatro relevos trabajare efectivamente los domingos y días festivos no recuperables, percibirá un plus de 7.767 pesetas por día, y 6.319 pesetas cuando trabajare sábados, puentes y fiestas recuperables. Estos pluses se abonarán por jornada completa de ocho horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional.

A los efectos anteriores, se entenderá por domingo, día festivo, sábado o puente, el que empieza a las seis horas de dicho día y finaliza a las seis horas del día siguiente.

b) Cuando el personal a cuatro relevos tuviese que asistir a un bautizo o primera comunión de un hermano, hijo, nieto o sobrino, y coincidiese dicha celebración con un día festivo que le correspondiese trabajar, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

c) La empresa se hará cargo del costo del transporte de los trabajadores que habitualmente utilizan el transporte colectivo, los días anteriormente señalados.

d) Las condiciones anteriores sólo se aplicarán al personal de producción directa.

23. *Invalidez permanente total.*

a) Todo trabajador a quien se haya declarado afecto de una invalidez permanente en grado de total, si optara por causar baja en la empresa tendrá derecho, hasta que cumpla los cincuenta y cinco años, a un complemento que le permita alcanzar, conjuntamente con la pensión de Invalidez, unas percepciones totales equivalentes al 90 por 100 de su salario neto en la fecha del reconocimiento de la invalidez. El complemento así establecido se revalorizará a partir del mes 25 en un 2 por 100, si bien, en ningún caso, dicho complemento representará para la empresa un costo superior a 5.000.000 de pesetas por cada trabajador en el período total de referencia.

El trabajador afectado podrá optar entre cobrar los complementos establecidos o una indemnización equivalente al costo total, con el tope de 5.000.000 de pesetas.

b) En el caso de que un trabajador sea declarado afecto de una invalidez en grado de absoluta, causará baja en la empresa sin indemnización ni complemento alguno. No obstante, si dicha invalidez, le es revisada y rebajada al grado de Total, se le aplicará el párrafo anterior a partir de la fecha de efectos de su nueva invalidez.

c) Si un trabajador que ha cesado en la empresa por habersele concedido una invalidez en grado de total, es declarado, como consecuencia de una revisión, no afecto por invalidez en ninguno de sus grados, tendrá la opción de incorporarse a la empresa, dejando a partir de ese momento de beneficiarse de los complementos si los estuviera percibiendo, o devolviendo la diferencia entre la indemnización global percibida y lo que por complemento le hubiese correspondido.

Si durante la tramitación de su expediente de invalidez el afectado estuviese de baja, la empresa complementará sus percepciones hasta el 90 por 100 de su salario neto en activo.

24. *Compensación y absorción.*

a) Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrá ser contemplado aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de las cláusulas del mismo, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

b) Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

25. *Contrato de relevo.*—Ambas partes acuerdan adherirse al «Acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantilla» recogido en el Acuerdo sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB el 15 de enero de 1999 y acuerdan la negociación futura de las condiciones y de las personas afectadas.

26. *Subcontrataciones.*—Queda incorporado a este Convenio el Acta Final de conformidad y Acuerdo de 20 de mayo de 1998 sobre subcontratas.

27. *Denuncia del Convenio.*—Quedaría automáticamente denunciado este Convenio a partir del 1 de noviembre de 2000, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio que lo sustituya.

28. *Procedimiento de resolución de conflictos PRECO II.*—Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco» número 66, de 4 de abril de 2000, acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

29. *Comisión Mixta interpretativa del Convenio.*—Se constituye una Comisión Mixta interpretativa del presente Convenio compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del mismo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se aplicará el Convenio Provincial de Guipúzcoa para la Industria Siderometalúrgica y demás normas vigentes en cada momento.

BELLOTA HERRAMIENTAS, S.A.			TABLA DE SALARIOS PERSONAL OBRERO						VIGENCIA 1.1.2000		
Plus trabajos nocturnos: 20% salario real fijo + antigüedad. Plus turnicidad 20,- Ptas. por jornada de 7 horas (Secciones con chandero) Mantenimiento: Tóxico, penoso y peligroso aparte. Turno de noche: 568,- Ptas. Plus voluntario por jornada superior a 4 horas. Jornada normal: 1.733 horas. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. descanso retribuido). Domingos y fiestas N.R. = 929,119 Retrib. Dominical hora = 24,394			HORAS EXTRAORDINARIAS						LABORABLES (1): Columna A + antigüedad + 826 ptas. SABADO (2): (Columna H + antigüedad / 1.733) + 42% DOMINGO: (Columna H + antigüedad / 1.733) + 66% (1) Incluidos sábados. (2) Sólo personal de mantenimiento a partir de las 14 h.		
ES CA LO NES	Importe salario fijo hora 60 Bedaux	Valor punto prima 1.1.2000 a partir de 74 act	Valor punto prima 1.1.2000 hasta 74 act.	(Explicación Escalón 6) (1,039*1738*22)/(1733*14) = 1,63742 V.P. 1-1-1999*1,63742= 17,952 17,952 + 0,126 Lineal= 18,078				IMPORTES ANUALES (Explicación Escalón 6) 956,39 - 24,394 = 931,996 1733+(3 * 30 * 6,348) = 2304,32 931,996 * 2304,32 = 2.147.617 929,119 * 62 = 57.605 2.205.222			
				A	B	C	D	E	F C*14*6,348	G B*6*6,348+F	H 60
								Con prima a 74: 1.606,61*(273+30)+2.205.222 =	2.692.025	2.692.025	
6	956,39	11,424	18,078			1.606,61	2.041,73	2.205.222		2.692.025	2.823.866
7	962,15	11,611	18,372			1.632,74	2.074,98	2.218.495		2.713.215	2.847.214
8	975,89	12,062	19,081			1.695,75	2.155,17	2.250.157		2.763.969	2.903.172
9	992,54	12,590	19,917			1.770,02	2.249,55	2.288.524		2.824.840	2.970.137
10	1010,17	13,148	20,793			1.847,87	2.348,65	2.329.149		2.889.053	3.040.790
11	1028,62	13,729	21,711			1.929,52	2.452,43	2.371.663		2.956.308	3.114.750
12	1048,04	14,358	22,699			2.017,33	2.564,20	2.416.413		3.027.664	3.193.365
13	1068,43	14,996	23,708			2.106,97	2.678,14	2.463.398		3.101.810	3.274.874
14	1089,79	15,685	24,791			2.203,22	2.800,63	2.512.619		3.180.194	3.361.210
15	1112,09	16,404	25,927			2.304,16	2.928,96	2.564.005		3.262.165	3.451.479
16	1135,44	17,135	27,074			2.406,09	3.058,73	2.617.811		3.346.856	3.544.605
17	1160,67	17,932	28,327			2.517,45	3.200,44	2.675.949		3.438.736	3.645.683
18	1186,61	18,762	29,637			2.633,94	3.348,55	2.735.723		3.533.807	3.750.333
19	1213,59	19,628	30,998			2.754,89	3.502,48	2.797.893		3.632.625	3.859.145
20	1242,45	20,555	32,461			2.884,89	3.667,79	2.864.396		3.738.518	3.975.736
21	1273,24	21,543	34,013			3.022,81	3.843,34	2.935.346		3.851.258	4.099.878

BELLOTA HERRAMIENTAS, S.A.			TABLA DE SALARIOS PERSONAL EMPLEADO						VIGENCIA 1.1.2000			
Plus nocturnidad 20% del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio). Plus voluntario jornada de noche 568,- Ptas. por jornada superior a 4 horas Prima de turnicidad 25,- Ptas. por jornada superior a 7 horas. Jornada normal 1.733,- h. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. de descanso retribuido)												
ES CA LO NES	SUELDO MENSUAL FIJO 1-1-2000	1,1	PERCEPCIONES MENSUALES				PERCEPCIONES ANUALES					
			PRIMA		SUELDO MAS PRIMA		60		75		80	
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
				75	80		75	80	60		75	80
							1 + 3	1 + 4	1 * 14		8 + (3*12)	8 + (4*12)
7	164.039			21.920	29.172		185.959	193.211	2.296.546		2.559.586	2.646.610
8	166.795			22.755	30.283		189.550	197.078	2.335.130		2.608.190	2.698.526
9	169.675			23.586	31.389		193.261	201.064	2.375.450		2.658.482	2.752.118
10	172.739			24.511	32.621		197.250	205.360	2.418.346		2.712.478	2.809.798
11	176.310			25.425	33.840		201.735	210.150	2.468.340		2.773.440	2.874.420
12	180.137			26.418	35.164		206.555	215.301	2.521.918		2.838.934	2.943.886
13	184.181			27.475	36.569		211.656	220.750	2.578.534		2.908.234	3.017.362
14	188.701			28.582	38.045		217.283	226.746	2.641.814		2.984.798	3.098.354
15	193.528			29.715	39.555		223.243	233.083	2.709.392		3.065.972	3.184.052
16	198.590			30.915	41.155		229.505	239.745	2.780.260		3.151.240	3.274.120
17	203.914			32.155	42.809		236.069	246.723	2.854.796		3.240.656	3.368.504
18	209.497			33.496	44.596		242.993	254.093	2.932.958		3.334.910	3.468.110
19	215.289			34.895	46.460		250.184	261.749	3.014.046		3.432.786	3.571.566
20	221.389			36.331	48.373		257.720	269.762	3.099.446		3.535.418	3.679.922
21	227.664			37.857	50.408		265.521	278.072	3.187.296		3.641.580	3.792.192
22	234.480			39.450	52.532		273.930	287.012	3.282.720		3.756.120	3.913.104
23	241.522			41.185	54.843		282.707	296.365	3.381.308		3.875.528	4.039.424
24	248.953			42.916	57.152		291.869	306.105	3.485.342		4.000.334	4.171.166
25	256.716			44.822	59.691		301.538	316.407	3.594.024		4.131.888	4.310.316
26	264.891			46.738	62.245		311.629	327.136	3.708.474		4.269.330	4.455.414
27	273.465			48.788	64.978		322.253	338.443	3.828.510		4.413.966	4.608.246
28	282.496			50.947	67.857		333.443	350.353	3.954.944		4.566.308	4.769.228
29	291.949			53.202	70.864		345.151	362.813	4.087.286		4.725.710	4.937.654
30	301.866			55.572	74.024		357.438	375.890	4.226.124		4.892.988	5.114.412