

**17883** *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa «ESK, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa «ESK, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de mayo de 2000) (código de Convenio número 9011002) que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2001, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de Personal, 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 de la citada revisión salarial 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, 5 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**Acta de revisión salarial para el período 1 de julio de 2001 a 30 de junio de 2002 del Convenio laboral para los años 1999-2002 de la base de Huelva de la «Mercantil ESK, Sociedad Anónima»**

Asistentes:

Por la empresa: Don Ruperto Blasco Castañer.

Asesor: Don José Caballero Savall.

Por los trabajadores y en representación de los centros de trabajo afectados por el vigente Convenio colectivo:

El Delegado de Personal.

Por CC.OO.: Don Antonio Ruiz Fernández.

En Palos de la Frontera (Huelva), siendo las doce treinta horas del día 20 de julio de 2001.

Reunidas en el centro de trabajo de la «Mercantil ESK, Sociedad Anónima», las personas al margen relacionadas con el fin de proceder a la revisión salarial del Convenio colectivo de la base de Huelva y su zona de influencia.

Todos los reunidos se reconocen con suficiente entidad y personalidad para representar a todos los sectores y centros de trabajo de la empresa y proceden a constituirse como Mesa Negociadora para la revisión salarial.

Orden del día

1. Reconocimiento de las partes.
2. Revisión salarial del Convenio de conformidad con el artículo 46.

1.º Reconocimiento de las partes.—Ambas partes se reconocen mutua capacidad legal para proceder a la revisión salarial para el período de julio de 2001 a junio de 2002 y a tal fin manifiestan:

Ponen de manifiesto ambas partes la buena voluntad y predisposición que les anima para llegar a buen fin en la presente negociación.

Tras el reconocimiento de las partes, el representante de la empresa don Ruperto Blasco, manifiesta que estará asistido en esta negociación por el abogado, señor Caballero Savall, lo que es aceptado por la parte social, que manifiesta su intención de estar asistida, en lo posible, por representante de su sindicato CC.OO.

2.º Revisión salarial del Convenio de conformidad con el artículo 46.—Habiéndose hecho público el IPC del período julio de 2000 a junio de 2001, siendo el 4,2 por 100 y estando pactado en el artículo 46 del Convenio que la revisión salarial se efectuaría en un 0,50 por 100 sobre el IPC, queda establecido que a partir del 1 de julio de 2001, todos los conceptos económicos, quedarán aumentados en un 4,7 por 100, con efectos de 1 de julio de 2001, manteniéndose los mismos hasta 30 de junio de 2002.

No habiendo más temas que tratar se da por terminada la reunión, firmando las partes de conformidad con el contenido de la presente acta. Y conformes, firman todos los asistentes.

**17884** *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 7 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Convenio colectivo entre la empresa «Iberia, L.A.E.», y su personal de tierra.*

Advertidas erratas en el texto de Convenio colectivo entre la empresa «Iberia, L.A.E.», y su personal de tierra, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de junio de 2001, en el «Boletín Oficial del Estado» número 152, de 26 de junio de 2001, se procede a efectuar las siguientes rectificaciones:

En la página 22848, columna derecha, artículo 88, sexta línea, donde dice: «13475 por ciento del salario hora/base», debe decir: «134,75 por ciento del salario hora/base».

En la página 22875, columna derecha, disposición transitoria vigésima segunda, cuarta línea, donde dice: «los turnos de siete a trece horas y ocho a trece horas...», debe decir: «los turnos de siete a quince y ocho a quince horas...».

**17885** *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009972), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2001 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, 5 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**Años 2001/2002**

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 (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001, finalizando el 31 de diciembre de 2002.

3. *Salarios.*

Para el año 2001 los salarios y demás conceptos salariales se incrementarán en el IPC del año 2000 (4 por 100) más un 1 por 100, respecto a los del año 2000.

Para el año 2002 los salarios y demás conceptos salariales se incrementarán en el IPC del año 2001 más un 1 por 100, respecto a los del año 2001.

4. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el año 2001 será de 1.717 horas y para el año 2002 de 1.700 horas.

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 2001 de la empresa, percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 2.029 pesetas por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

d) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

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

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

g) 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 de 31 de diciembre de 2002.

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 julio de 2001 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a los trabajadores que estén en plantilla las siguiente coberturas:

Muerte: Tres millones setecientos cincuenta mil pesetas.

Invalidez permanente absoluta: Tres millones setecientos cincuenta mil 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 2001 un plus voluntario de 596 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.

1. Los índices de absentismo que se toman como referencia para el pago de los complementos serán exclusivamente los que correspondan a los obreros de la plantilla de los dos centros.

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

2. 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 según se señala en la siguiente escala:

Absentismo — Porcentaje	Abono Base reguladora — Porcentaje
Hasta el 3,4 .....	100
Desde el 3,41 hasta el 3,8 .....	95
Desde el 3,81 hasta el 4,2 .....	90
Desde el 4,21 hasta el 4,6 .....	85
Desde el 4,61 hasta el 5,1 .....	80
A partir del 5,11 .....	75

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.

3. 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 equivalentes 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 y 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 descansan 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 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 1.975 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 2001 y 2002, 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, así mismo 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 cónyuge, 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 fuere 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 16 horas al año retribuidas, que deberán ser así mismo 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 en 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 turno de trabajo que en cada caso sean necesarios establecer, previa exposición razonada al Comité de Empresa.

Queda incorporado 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 diez trabajadores cada año de vigencia del presente convenio.

#### 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:

1. El trabajador que estando a cuatro relevos trabajare efectivamente los domingos y días festivos no recuperables percibirá un plus de 8.155 pesetas por día, y 6.635 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.

2. 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.

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

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

#### 23. *Invalidez permanente total.*

1. 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 5.250.000 pesetas por cada trabajador a partir del 1 de julio de 2001.

El trabajador afectado podrá optar entre cobrar los complementos establecidos o una indemnización equivalente al costo total, con el tipo de 5.250.000 pesetas a partir del 1 de julio de 2001.

2. 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.

3. 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 devol-

viendo 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.*

1. 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.

2. 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, CC.OO., 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.*

Quedará automáticamente denunciado este Convenio a partir del 1 de noviembre de 2002, 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 BOPV 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.

## TABLA DE SALARIOS PERSONAL OBRERO

VIGENCIA 1.1.2001

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: 596.- Ptas. Plus voluntario por jornada superior a 4 horas.  
 Jornada normal: 1.717 horas. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. descanso retribuido).  
 Domingos y fiestas N.R. = 975,561  
 Retrib. Dominical hora = 25,852

## HORAS EXTRAORDINARIAS

LABORABLES (1): Columna A + antigüedad + 867 ptas.  
 SABADO (2): (Columna H + antigüedad / 1.717) + 42%  
 DOMINGO: (Columna H + antigüedad / 1.717) + 66%  
 (1) Incluidos sábados.  
 (2) Sólo personal de mantenimiento a partir de las 14 h.

E	S	C	A	B	C	D	E	F	G	H	IMPORTE ANUALES (Explicación Escalón 6)		
											Valor punto prima 1.1.2001 a partir de 74 act	Valor punto prima 1.1.2001 hasta 74 act.	
											1013,57 - 25,852 = 987,718	2.826.645	
											1717*(3 * 30 * 6,2894) = 2283,046	2.965.079	
											987,718 * 2283,046 = 2.255.005	2.989.565	
											975,561 * 62 = 60.485	3.046.336	
											2.315.490	3.118.648	
											Con prima a 74: 1.686,98*(273+30)+2.315.490 = 2.826.645	3.192.838	
											H 60	3.270.496	
6	1013,57	12,107	19,159					1.686,98	2.143,86	2.315,490		74	80
7	1019,67	12,305	19,470					1.714,36	2.178,71	2.329,417			
8	1034,23	12,783	20,222					1.780,58	2.262,96	2.362,658			
9	1051,88	13,343	21,107					1.858,51	2.362,03	2.402,954			
10	1070,56	13,934	22,036					1.940,31	2.466,13	2.445,601			
11	1090,12	14,550	23,009					2.025,98	2.575,05	2.490,258			
12	1110,70	15,216	24,056					2.118,17	2.692,37	2.537,243			
13	1132,31	15,893	25,125					2.212,30	2.812,05	2.586,579			
14	1154,94	16,623	26,273					2.313,38	2.940,67	2.638,245			
15	1178,58	17,385	27,477					2.419,39	3.075,44	2.692,216			
16	1203,32	18,159	28,692					2.526,38	3.211,64	2.748,698			
17	1230,06	19,004	30,020					2.643,31	3.360,45	2.809,747			
18	1257,55	19,884	31,409					2.765,61	3.515,96	2.872,508			
19	1286,14	20,801	32,852					2.892,67	3.677,63	2.937,780			
20	1316,73	21,784	34,402					3.029,15	3.851,20	3.007,619			
21	1349,36	22,831	36,047					3.174,00	4.035,56	3.082,114			

## TABLA DE SALARIOS PERSONAL EMPLEADO

VIGENCIA 1.1.2001

Plus nocturnidad 20% del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio).  
 Plus voluntario jornada de noche 596,- Ptas. por jornada superior a 4 horas  
 Prima de turnicidad 25,- Ptas. por jornada superior a 7 horas.  
 Jornada normal 1.717,- h. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. de descanso retribuido)

ES CA LO NES	SUELDO MENSUAL FIJO 1-1-2001	PERCEPCIONES MENSUALES			SUELDO MAS PRIMA			PERCEPCIONES ANUALES			
		PRIMA		80	75	80	60	75	80		
		75	80								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	1,1					1 + 3	1 + 4	1 * 14		8 + (3*12)	8 + (4*12)
7	172.241		23.016	30.631		195.257	202.872	2.411.374		2.687.566	2.778.946
8	175.135		23.893	31.797		199.028	206.932	2.451.890		2.738.606	2.833.454
9	178.159		24.765	32.958		202.924	211.117	2.494.226		2.791.406	2.889.722
10	181.376		25.737	34.252		207.113	215.628	2.539.264		2.848.108	2.950.288
11	185.126		26.696	35.532		211.822	220.650	2.591.764		2.912.116	3.018.148
12	189.144		27.739	36.922		216.883	226.066	2.648.016		2.980.884	3.091.080
13	193.390		28.849	38.397		222.239	231.787	2.707.460		3.053.648	3.168.224
14	198.136		30.011	39.947		228.147	238.083	2.773.904		3.134.036	3.253.268
15	203.204		31.201	41.533		234.405	244.737	2.844.856		3.219.268	3.343.252
16	208.520		32.461	43.213		240.981	251.733	2.919.280		3.308.812	3.437.836
17	214.110		33.763	44.949		247.873	259.059	2.997.540		3.402.696	3.536.928
18	219.972		35.171	46.826		255.143	266.798	3.079.608		3.501.660	3.641.520
19	226.053		36.640	48.783		262.693	274.836	3.164.742		3.604.422	3.750.138
20	232.458		38.148	50.792		270.606	283.250	3.254.412		3.712.188	3.863.916
21	239.047		39.750	52.928		278.797	291.975	3.346.658		3.823.658	3.981.794
22	246.204		41.423	55.159		287.627	301.363	3.446.856		3.943.932	4.108.764
23	253.598		43.244	57.585		296.842	311.183	3.550.372		4.069.300	4.241.392
24	261.401		45.062	60.010		306.463	321.411	3.659.614		4.200.358	4.379.734
25	269.552		47.063	62.676		316.615	332.228	3.773.728		4.338.484	4.525.840
26	278.136		49.075	65.357		327.211	343.493	3.893.904		4.482.804	4.678.188
27	287.138		51.227	68.227		338.365	355.365	4.019.932		4.634.656	4.838.656
28	296.621		53.494	71.250		350.115	367.871	4.152.694		4.794.622	5.007.694
29	306.546		55.862	74.407		362.408	380.953	4.291.644		4.961.988	5.184.528
30	316.959		58.351	77.725		375.310	394.684	4.437.426		5.137.638	5.370.126