

la instancia al demandante don Tomás López Pinal, y debiendo satisfacer cada una las suyas, en cuanto a las causadas en este recurso de casación.»

Dispuesto por Orden de 22 de noviembre de 1995 el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos,

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma para general conocimiento.

Madrid, 11 de diciembre de 1995.—El Secretario general Técnico, Javier Lamana Palacios.

938

RESOLUCION de 11 de diciembre de 1995, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento, del fallo de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo anulando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso contencioso-administrativo número 290/1993, interpuesto por don José Joaquín Ruiz Martín.

En el recurso contencioso-administrativo número 290/1993-07, interpuesto a través de la vía especial de la Ley 62/1978 por don José Joaquín Ruiz Martín, contra la Resolución de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Ciencia de 10 de enero de 1992, por la que se condicionó la homologación de su título de Doctor en Estomatología, obtenido en la República Dominicana, a la previa superación de una prueba de conjunto en una Universidad española, la Sección Novena del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia con fecha 19 de mayo de 1993, estimatoria del recurso interpuesto, declarando que la citada Resolución, de 10 de enero de 1992, había vulnerado el principio constitucional de igualdad establecido en el artículo 14 de la Constitución, declarando el derecho del recurrente a la homologación de su título de Doctor en Estomatología, obtenido en la República Dominicana, por el título español de Odontólogo.

Interpuesto por la Administración del Estado recurso de casación número 5.340/1993 contra la anterior sentencia; con fecha 31 de marzo de 1995, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima, del Tribunal Supremo, ha dictado la sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos haber lugar al recurso de casación interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia de la Sala de este orden jurisdiccional (Sección Novena) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de mayo de 1993, dictada en recurso número 290/1993, tramitado por el cauce de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, la cual anulamos, declarando que la resolución administrativa impugnada en la instancia no vulnera el derecho fundamental invocado de igualdad y no discriminación del artículo 14 de la Constitución.

Se imponen las costas de la primera instancia al demandante don Joaquín Ruiz Martín, corriendo a cargo de cada parte las de este recurso.»

Dispuesto por Orden de 8 de noviembre de 1995 el cumplimiento de la sentencia, en sus propios términos, esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad al fallo de la misma para general conocimiento.

Madrid, 11 de diciembre de 1995.—El Secretario general técnico, Javier Lamana Palacios.

939

ORDEN de 19 de diciembre de 1995 por la que se aprueba un proyecto editorial para el Bachillerato establecido en la Ley Orgánica 1/1990, de Ordenación General del Sistema Educativo, y se autoriza el uso del libro de texto y de los correspondientes materiales curriculares en centros docentes públicos y privados.

El Real Decreto 388/1992, de 15 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 23), reguló la supervisión de libros de texto y otros materiales curriculares para las enseñanzas de régimen general, establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, y su uso en los centros docentes, y estableció como objeto de supervisión los proyectos editoriales.

La Orden de 2 de junio de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 11) concretó el contenido de los proyectos editoriales relativos a los materiales del Bachillerato establecido en la Ley Orgánica 1/1990 antes citada.

En virtud de las mencionadas normas, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Queda autorizado el proyecto editorial que se menciona en el anexo, así como el uso, en centros docentes públicos y privados, del libro de texto y de los materiales correspondientes.

Segundo.—El libro de texto y los materiales curriculares que resulten del proyecto editorial mencionado deberán reflejar esta autorización en los términos establecidos en la citada Orden de 2 de junio de 1992.

Madrid, 19 de diciembre de 1995.—P. D. (Orden de 26 de febrero de 1990), el Director general de Renovación Pedagógica, Jesús Palacios González.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Ordenación Académica.

ANEXO

Editorial: «Elzevir, Sociedad Limitada».

Proyecto editorial: Física y Química de primer curso de Bachillerato, modalidades de Ciencias de la Naturaleza y de la Salud y de Tecnología.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

940

RESOLUCION de 19 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9009972), que fue suscrito con fecha 8 de septiembre de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por miembros del 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 acuerda:

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, 19 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «BELLOTA HERRAMIENTAS, S. A.» (1995-1996)

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 Idiazabal (Guipúzcoa), y a los trabajadores que pertenecen a «Olloqui, Sociedad Anónima», con centro de trabajo en Navarra.

2. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 1995, finalizando el 31 de diciembre de 1996.

3. *Salarios*

Para el año 1995 los salarios se incrementarán un 4,3 por 100 respecto a los de diciembre de 1994.

Para el año 1996 los salarios y demás conceptos salariales se incrementarán en el mismo porcentaje que el IPC del año 1995.

4. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para los años 1995 y 1996 será la establecida en el Convenio Provincial del Metal en vigor.

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 retribuido.

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 1995 de la empresa, percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 1.606 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.

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 1996.

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 para los años 1995 y 1996 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a los trabajadores que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 2.000.000 de 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 Nocturnidad

El personal de Talleres, Laboratorios y Vigilantes, percibirá durante el año 1995 un plus voluntario de 472 pesetas por cada jornada de trabajo superior a cuatro horas ininterrumpidas efectuadas de noche.

9. Bajas por accidentes de trabajo

Si el índice de absentismo en el conjunto de los tres Centros de Trabajo derivado de accidentes de trabajo, es inferior al 0,9 por 100 de las horas teóricas totales de dichos centros durante el mes de referencia, la empresa complementará con un 25 por 100 las prestaciones que por la citada contingencia corresponda percibir en dicho mes al personal obrero que hubiese estado de baja por accidente, sin que en ningún caso dicho 25 por 100 pueda superar el salario total que hubiera percibido caso de haber estado trabajando.

A estos efectos, el índice correspondiente al mes de julio será de aplicación al mes de agosto.

10. Complemento bajas IT

La empresa complementará, si ello fuera preciso, al personal de baja por IT, hasta una cantidad equivalente a la que le habría correspondido percibir por IT, caso de que hubiese trabajado el mes anterior a la baja un número de horas no inferior a 150.

11. 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 están 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.

12. Baja durante el período oficial de vacaciones

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 los casos en que al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de maternidad o de accidente de trabajo que haya tenido la calificación de grave o muy grave, aquél quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de IT y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación de los trabajadores.

En caso de discrepancia en la aplicación del párrafo anterior, resolverá la Comisión Mixta de Convenio, a instancia de cualquiera de las partes. La Comisión Mixta podrá designar un árbitro a tales efectos.

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 a partir del 1 de julio de 1995 un plus de 1.565 pesetas por la llamada. Se le abonará además su tiempo de presencia como hora extraordinaria 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 e Higiene

La empresa se compromete a que en los análisis de sangre y orina que se hagan a los trabajadores en 1995 y 1996, se incluyan también el de glucosa en la sangre y colesterol, y semestralmente los que habitualmente se están haciendo.

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 periodo 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.

Las licencias de este apartado c) podrán disfrutarse en jornadas completas o medias jornadas, dentro del periodo 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 en base a 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.

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 del 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.

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 periodo 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.

La convivencia marital, siempre que la misma se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d) y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

i) 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 periodo 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.

19. Horas extraordinarias

La empresa, al objeto de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, procurará contratar trabajadores eventuales, con preferencia a la realización de horas extraordinarias.

El trabajador que hubiese trabajado horas extraordinarias podrá optar por cobrarlas o disfrutarlas hasta un máximo de dieciséis horas. Las fechas de disfrute serán establecidas previo acuerdo con los Mandos respectivos.

20. Personal en prácticas

La empresa estudiará la posibilidad de contratar en el futuro personal en prácticas.

21. Empresas de trabajo temporal

Cuando la empresa decida hacer uso de las empresas de trabajo temporal para cubrir sus necesidades temporales de plantilla, un número equivalente al 15 por 100 de puestos a cubrir lo serán mediante contratación directa por la empresa, con un mínimo en todo caso de dos eventuales.

22. *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.

23. *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 6.456 pesetas por día, y 5.252 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 empiece 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.

24. *Invalidez permanente total*

1. Todo trabajador a quien se haya declarado afecto de una invalidez permanente en grado de total, causará baja en la empresa. En este caso, la empresa abonará al trabajador, hasta que éste cumpla los cincuenta y cinco años 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 veinticinco 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.

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 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 estuviere de baja, la empresa complementará sus percepciones hasta el 90 por 100 de su salario neto en activo.

25. *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.

26. *Denuncia del Convenio*

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá denunciado, pudiendo iniciarse negociaciones para establecer el Convenio que lo sustituya.

27. *Procedimiento de Resolución de Conflictos Preco II*

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el «BOPV» número 131, de 3 de julio de 1990, 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.

28. *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.

Cuántas 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

-Bellota Herramienta, S. A.-

(Vigencia: 1 de enero de 1995)

Plus trabajos nocturnos: 20 por 100 salario real fijo + antigüedad.

Plus turnicidad: 20 pesetas por jornada de siete horas (Secciones con chandero).

Mantenimiento: Tóxico, penoso y peligroso aparte.

Turno de noche: 472 pesetas plus voluntario por jornada superior a cuatro horas.

Jornada normal: 1.751 horas (dos y tres turnos, incluidos quince minutos descanso retribuido).

Domingos y fiestas N.R. = 772,246.

Retrib. Dominical hora = 20,067.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

Laborables (1): Columna A + antigüedad + 686 pesetas.

Sábado (2): (Columna H + antigüedad/1.751) + 42 por 100.

Domingo: (Columna H + antigüedad/1.751) + 66 por 100.

(1) Incluidos sábados.

(2) Sólo personal de mantenimiento a partir de las catorce horas.

E S C A L O N S	Importe salario fijo hora 60 Bedaux	Valor punto prima 1-1-1995 a partir de 74 act.	Valor punto prima 1-1-1995 hasta 74 act.	(1,043 * 1.758 * 22)/(1.751 * 14) = 1,64555 V.P. 1-1-1994 * 1,64555 = 14,842								Importes anuales (explicación Escalón 6) 786,23 - 20,067 = 766,163 1.751 + (3 * 30 * 6,4139) 2.328,251 766,163 * 2.328,251 = 1.783,820 772,246 * 62 = 47,879 1.831,699 Con prima a 65: 475,98 * (273 + 30) + 1.831.699 = 1.975.921			
				A	B	C	65 D C * 5 * 6,41	70 E C * 10 * 6,41	74 F C * 14 * 6,41	80 G B * 6 * 6,41 + F	H 60	65	70	74	80
				6	786,23	9,444	14,842	475,98	951,95	1.332,73	1.696,17	1.831.699	1.975.921	2.120.140	2.235.516
7	791,00	9,598	15,084	483,74	967,47	1.354,46	1.723,82	1.842,805	1.989.378	2.135.948	2.253.206	2.365.123			
8	802,35	9,970	15,668	502,46	1.004,93	1.406,90	1.790,58	1.869.230	2.021.476	2.173.724	2.295.521	2.411.776			
9	816,16	10,407	16,354	524,46	1.048,93	1.468,50	1.869,00	1.901.384	2.060.295	2.219.209	2.346.339	2.467.690			
10	830,74	10,869	17,080	547,75	1.095,49	1.533,69	1.951,97	1.935.329	2.101.298	2.267.263	2.400.038	2.526.775			
11	846,04	11,349	17,835	571,96	1.143,92	1.601,49	2.038,24	1.970.952	2.144.256	2.317.559	2.456.203	2.588.538			
12	862,08	11,868	18,650	598,10	1.196,19	1.674,67	2.131,39	2.008.297	2.189.521	2.370.742	2.515.722	2.654.108			
13	879,00	12,395	19,479	624,68	1.249,36	1.749,11	2.226,11	2.047.691	2.236.969	2.426.247	2.577.671	2.722.203			
14	896,66	12,965	20,374	653,38	1.306,77	1.829,48	2.328,42	2.088.808	2.286.782	2.484.759	2.643.140	2.794.318			
15	915,15	13,560	21,309	683,37	1.366,74	1.913,43	2.435,27	2.131.857	2.338.918	2.545.979	2.711.626	2.869.742			
16	934,44	14,163	22,257	713,77	1.427,54	1.998,56	2.543,60	2.176.769	2.393.041	2.609.314	2.782.333	2.947.480			
17	955,29	14,822	23,292	746,96	1.493,93	2.091,50	2.661,90	2.225.313	2.451.642	2.677.974	2.859.038	3.031.869			
18	976,79	15,508	24,370	781,53	1.563,07	2.188,29	2.785,09	2.275.371	2.512.174	2.748.981	2.938.422	3.119.253			
19	999,10	16,225	25,497	817,68	1.635,36	2.289,50	2.913,88	2.327.314	2.575.071	2.822.825	3.021.029	3.210.220			
20	1.023,02	16,991	26,702	856,32	1.712,64	2.397,70	3.051,57	2.383.006	2.642.471	2.901.936	3.109.509	3.307.632			
21	1.048,46	17,807	27,983	897,40	1.794,80	2.512,72	3.197,99	2.442.236	2.714.149	2.986.061	3.203.590	3.411.228			

TABLA DE SALARIOS PERSONAL EMPLEADO

-Bellota Herramienta, S. A.-

(Vigencia: 1 de enero de 1995)

Plus nocturnidad: 20 por 100 del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio).

Plus voluntario jornada noche: 472 pesetas por jornada superior a cuatro horas.

Jornada de turnicidad: 25 pesetas por jornada superior a siete horas.

Jornada normal: 1.751 horas (dos y tres turnos, incluidos quince minutos de descanso retribuido).

E S C A L O N S	Sueldo mensual fijo 1-1-1995 I	Precio punto prima 1,1	Percepciones mensuales						Percepciones anuales			
			Prima			Sueldo más prima			60 8 1 * 14	70 9	75 10 8 + (3 * 12)	80 11 8 + (4 * 12)
			70 2	75 3	80 4	70 5	75 6 1 + 3	80 7 1 + 4				
7	136.201	7,478	-	18.166	24.221	-	154.367	160.422	1.906.814	-	2.124.806	2.197.466
8	138.502	7,766	-	18.866	25.154	-	157.368	163.656	1.939.028	-	2.165.420	2.240.876
9	140.918	8,047	-	19.548	26.064	-	160.466	166.982	1.972.852	-	2.207.428	2.285.620
10	143.476	8,364	-	20.318	27.091	-	163.794	170.567	2.008.664	-	2.252.480	2.333.756
11	146.458	8,679	-	21.084	28.112	-	167.542	174.570	2.050.412	-	2.303.420	2.387.756
12	149.655	9,020	-	21.912	29.216	-	171.567	178.871	2.095.170	-	2.358.114	2.445.762
13	153.041	9,379	-	22.784	30.379	-	175.825	183.420	2.142.574	-	2.415.982	2.507.122
14	156.816	9,761	-	23.712	31.616	-	180.528	188.432	2.195.424	-	2.479.968	2.574.816
15	160.847	10,149	-	24.655	32.873	-	185.502	193.720	2.251.858	-	2.547.718	2.646.334
16	165.075	10,562	-	25.658	34.211	-	190.733	199.286	2.311.050	-	2.619.946	2.721.582
17	169.522	10,988	-	26.693	35.590	-	196.215	205.112	2.373.308	-	2.693.624	2.800.388
18	174.183	11,450	-	27.815	37.087	-	201.998	211.270	2.438.562	-	2.772.342	2.883.606
19	179.032	11,926	-	28.971	38.629	-	208.003	217.661	2.506.448	-	2.854.100	2.969.996
20	184.126	12,420	-	30.172	40.229	-	214.298	224.355	2.577.764	-	2.939.828	3.060.512
21	189.366	12,944	-	31.444	41.926	-	220.810	231.292	2.651.124	-	3.028.452	3.154.236
22	195.058	13,493	-	32.778	43.704	-	227.836	238.762	2.730.812	-	3.124.148	3.255.260
23	200.940	14,088	-	34.224	45.631	-	235.164	246.571	2.813.160	-	3.223.848	3.360.732
24	207.147	14,683	-	35.669	47.559	-	242.816	254.706	2.900.058	-	3.328.086	3.470.766
25	213.639	15,335	-	37.253	49.670	-	250.892	263.309	2.990.946	-	3.437.982	3.586.986
26	220.465	15,993	-	38.851	51.802	-	259.316	272.267	3.086.510	-	3.552.722	3.708.134
27	227.625	16,698	-	40.564	54.085	-	268.189	281.710	3.186.750	-	3.673.518	3.835.770
28	235.169	17,440	-	42.366	56.489	-	277.535	291.658	3.292.366	-	3.800.758	3.970.234
29	243.064	18,216	-	44.252	59.002	-	287.316	302.066	3.402.896	-	3.933.920	4.110.920
30	251.346	19,031	-	46.231	61.642	-	297.577	312.988	3.518.844	-	4.073.616	4.258.548