

18146 RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2003, 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, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Bellota Herramientas, S. A. (Código de Convenio n.º 9009972) que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de la 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, 16 de septiembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
BELLOTA HERRAMIENTAS, S. A.
AÑOS 2003-2007**

1. Ámbito personal y territorial

El presente acuerdo de Convenio de Empresa es de aplicación a los trabajadores de Bellota Herramientas, S.A., 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 2003, finalizando el 31 de diciembre de 2007.

3. Salarios

Para el año 2003 los salarios y demás conceptos salariales (incluidos Seguro de Vida e Indemnización por Incapacidad Permanente Total) se incrementarán en el IPC del año 2002 más un 0,75%, respecto a los del año 2002.

Para el año 2004 los salarios y demás conceptos salariales (incluidos Seguro de Vida e Indemnización por Incapacidad Permanente Total) se incrementarán en el IPC del año 2003 más un 0,75%, respecto a los del año 2003.

Para el año 2005 los salarios y demás conceptos salariales (incluidos Seguro de Vida e Indemnización por Incapacidad Permanente Total) se incrementarán en el IPC del año 2004 más un 1%, respecto a los del año 2004.

Para el año 2006 los salarios y demás conceptos salariales (incluidos Seguro de Vida e Indemnización por Incapacidad Permanente Total) se incrementarán en el IPC del año 2005 más un 1%, respecto a los del año 2005.

Para el año 2007 los salarios y demás conceptos salariales (incluidos Seguro de Vida e Indemnización por Incapacidad Permanente Total) se incrementarán en el IPC del año 2006 más un 1,25%, respecto a los del año 2006.

4. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será la siguiente:

Año 2003: 1678 horas.
Año 2004: 1656 horas.
Año 2005: 1634 horas.
Año 2006: 1613 horas.
Año 2007: 1592 horas.

En las jornadas a dos o más turnos y dentro de este cómputo de horas, se incluyen 15 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 periodo oficial de vacaciones de 2003 de la Empresa, percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 13,25 euros, 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 periodo 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% 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 31.12.07.

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 2003 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a los trabajadores que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte: 23.609,00 euros.

Invalidez permanente absoluta: 23.609,00 euros.

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 2003 un plus voluntario de 3,89 euros, por cada jornada de trabajo superior a 4 horas ininterrumpidas efectuadas de noche.

9. Bajas por accidentes de trabajo

La Empresa complementará hasta el 100% la base reguladora, excluida la prorratea 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 del mes anterior.

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

A partir del día 21 se abonará según se señala en la siguiente escala:

Absentismo	Abono Base reguladora - Porcentaje
Hasta el 3,5 por 100	100
Desde el 3,51 por 100 hasta el 4,25 por 100	95
Desde el 4,26 por 100 hasta el 5,25 por 100	85
A partir del 5,26 por 100	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% 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.

4. La Empresa mantendrá la gestión de las bajas por enfermedad y accidente no laboral dentro del sistema público de la Seguridad Social.

5. Con objeto de tratar de agilizar en la medida de lo posible aquellas pruebas médicas que necesite realizar el trabajador, el médico de empresa podrá ofrecer los servicios de que disponga a los trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral.

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 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% 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 12,89 euros 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 24,00 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 del año 2003 al 2007, 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: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 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: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 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: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

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

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 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 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 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: 5 días naturales de licencia retribuida.

2) De padres o hermanos: 2 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: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 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 kms. e inferior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 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.

Así mismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 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 9 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 2 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% 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 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.

21. Bolsa de horas

Se establece una bolsa de horas anual, cuya disponibilidad se regula en el Anexo 1 del presente acuerdo.

El personal que trabaje, haciendo uso de la disponibilidad de horas en sábados y fiestas recuperables, percibirá un plus de 43,31 euros. Este plus se abonará por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional.

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 53,24 euros por día, y 43,31 euros cuando trabajare sábados, puentes y fiestas recuperables. Estos pluses se abonarán por jornada completa de 8 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 6,00 horas de dicho día y finaliza a las 6,00 horas del día siguiente.

2) Cuando el personal a cuatro relevos tuviese que asistir a un bautizo, boda o primera comunión de padres, hermanos, hijos, nietos o sobrinos, 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, si optara por causar baja en la Empresa tendrá derecho, hasta que cumpla los 55 años, a un complemento que le permita alcanzar, conjuntamente con la pensión de Invalidez, unas percepciones totales equivalentes al 90% 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%, si bien, en ningún caso, dicho complemento representará para la Empresa un costo superior a 33.052,00 euros por cada trabajador a partir del 1.07.03.

El trabajador afectado podrá optar entre cobrar los complementos establecidos o una indemnización equivalente al costo total, 33.052,00 euros.

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% 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. *Contrato de relevo*

Se regula en el Anexo 2 del presente acuerdo.

27. *Subcontrataciones*

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

28. *Denuncia del Convenio*

Quedará automáticamente denunciado este Convenio a partir del 01.11.2007, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio que lo sustituya.

29. *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 n.º 66, de 04-04-2000, 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.

30. *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 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.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 25 de junio de 2003.

BELLOTA HERRAMIENTAS, S.A.		TABLA DE SALARIOS PERSONAL OBRERO										VIGENCIA 1.1.2003	
Plus trabajos nocturnos: 20% salario real fijo + antigüedad. Plus turnicidad 0,1202,- Euros por jornada de 7 horas (Secciones con chandero) Mantenimiento: Tóxico, penoso y peligroso aparte. Turno de noche: 3,891,- Euros Plus voluntario por jornada superior a 4 horas. Jornada normal: 1.678 horas. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. descanso retribuido). Domingos y fiestas N.R.=6,3727 Euros Retrib. Dominical hora = 0,1728 Euros												HORAS EXTRAORDINARIAS	
LABORABLES (1): Columna A + antigüedad + 5,6603 Euros. SABADO (2): (Columna H + antigüedad / 1.678) + 42% DOMINGO: (Columna H + antigüedad / 1.678) + 66% (1) Incluidos sábados. (2) Sólo personal de mantenimiento a partir de las 14 h.													
IMPORTES ANUALES (Explicación Escalón 6) $6,7710 - 0,1728 = 6,5982$ $1678 + (3 * 30 * 6,1465) = 2231,185$ $6,5982 * 2231,185 = 14.721,80$ $6,3727 * 62 = 395,11$ $15.116,91$ Con prima a 74: $11,0128 * (273+30) + 15116,91 = 18.453,79$													
E	A	B	C	D	E	F	G	H					
S	Importe salario fijo hora	Valor punto prima 1.1.2003 a partir de 74 act	Valor punto prima hasta 74 act.										
6	6,7710	0,08088	0,12798			11,0128	13,9956	15,116,91			74	80	
7	6,8116	0,08219	0,13006			11,1918	14,2229	15,207,50			18.453,79	19.357,58	
8	6,9088	0,08540	0,13510			11,6255	14,7750	15,424,37			18.598,61	19.517,04	
9	7,0269	0,08913	0,14101			12,1341	15,4211	15,687,87			18.946,90	19.901,19	
10	7,1517	0,09309	0,14720			12,6667	16,0998	15,966,32			19.364,50	20.360,47	
11	7,2824	0,09720	0,15371			13,2269	16,8115	16,257,94			19.804,33	20.844,56	
12	7,4197	0,10164	0,16070			13,8284	17,5768	16,564,28			20.265,69	21.351,82	
13	7,5642	0,10617	0,16783			14,4419	18,3573	16,886,69			20.754,29	21.890,05	
14	7,7153	0,11105	0,17551			15,1028	19,1982	17,223,82			21.262,58	22.448,95	
15	7,8732	0,11614	0,18355			15,7947	20,0778	17,576,12			21.799,97	23.040,87	
16	8,0385	0,12131	0,19167			16,4934	20,9672	17,944,94			22.361,92	23.659,70	
17	8,2171	0,12696	0,20054			17,2567	21,9389	18,343,43			22.942,44	24.298,00	
18	8,4007	0,13283	0,20982			18,0552	22,9538	18,753,07			23.572,21	24.990,92	
19	8,5919	0,13896	0,21945			18,8839	24,0086	19,179,68			24.223,80	25.708,08	
20	8,7961	0,14552	0,22981			19,7754	25,1420	19,635,29			24.901,50	26.454,28	
21	9,0141	0,15252	0,24080			20,7211	26,3459	20,121,68			25.627,23	27.253,31	
											26.400,18	28.104,49	

BELLOTA HERRAMIENTAS, S.A.		TABLA DE SALARIOS PERSONAL EMPLEADO										VIGENCIA 1.1.2003			
ES CA LO NES	SUELDO MENSUAL FIJO 1-1-2003	P E R C E P C I O N E S				M E N S U A L E S				P E R C E P C I O N E S				A N U A L E S	
		P R I M A		8 0		S U E L D O M A S P R I M A		8 0		6 0		7 5		8 0	
		7 5	8 0	7 5	8 0	7 5	8 0	7 5	8 0	6 0	7 5	8 0	6 0	7 5	8 0
	1	1,1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
7	1.124,48			150,26	199,98		1.274,74	1.324,46	15.742,72		17.545,84	18.142,48			
8	1.143,38			155,98	207,58		1.299,36	1.350,96	16.007,32		17.879,08	18.498,28			
9	1.163,12			161,68	215,17		1.324,80	1.378,29	16.283,68		18.223,84	18.865,72			
10	1.184,11			168,02	223,62		1.352,13	1.407,73	16.577,54		18.593,78	19.260,98			
11	1.208,61			174,29	231,97		1.382,90	1.440,58	16.920,54		19.012,02	19.704,18			
12	1.234,83			181,09	241,05		1.415,92	1.475,88	17.287,62		19.460,70	20.180,22			
13	1.262,56			188,35	250,68		1.450,91	1.513,24	17.675,84		19.936,04	20.684,00			
14	1.293,54			195,92	260,80		1.489,46	1.554,34	18.109,56		20.460,60	21.239,16			
15	1.326,63			203,70	271,16		1.530,33	1.597,79	18.572,82		21.017,22	21.826,74			
16	1.361,33			211,92	282,12		1.573,25	1.643,45	19.058,62		21.601,66	22.444,06			
17	1.397,83			220,43	293,46		1.618,26	1.691,29	19.569,62		22.214,78	23.091,14			
18	1.436,10			229,61	305,70		1.665,71	1.741,80	20.105,40		22.860,72	23.773,80			
19	1.475,80			239,21	318,48		1.715,01	1.794,28	20.661,20		23.531,72	24.482,96			
20	1.517,61			249,04	331,60		1.766,65	1.849,21	21.246,54		24.235,02	25.225,74			
21	1.560,63			259,51	345,54		1.820,14	1.906,17	21.848,82		24.962,94	25.995,30			
22	1.607,36			270,43	360,11		1.877,79	1.967,47	22.503,04		25.748,20	26.824,36			
23	1.655,62			282,32	375,95		1.937,94	2.031,57	23.178,68		26.566,52	27.690,08			
24	1.706,57			294,19	391,78		2.000,76	2.098,35	23.891,98		27.422,26	28.593,34			
25	1.759,78			307,25	409,18		2.067,03	2.168,96	24.636,92		28.323,92	29.547,08			
26	1.815,82			320,39	426,68		2.136,21	2.242,50	25.421,48		29.266,16	30.541,64			
27	1.874,59			334,44	445,42		2.209,03	2.320,01	26.244,26		30.257,54	31.589,30			
28	1.936,50			349,25	465,15		2.285,75	2.401,65	27.111,00		31.302,00	32.692,80			
29	2.001,30			364,70	485,78		2.366,00	2.487,08	28.018,20		32.394,60	33.847,56			
30	2.069,27			380,95	507,43		2.450,22	2.576,70	28.969,78		33.541,18	35.058,94			

Plus nocturnidad 20% del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio).
 Plus voluntario jornada de noche 3,891 Euros por jornada superior a 4 horas
 Prima de turnicidad 0,1503 Euros por jornada superior a 7 horas.
 Jornada normal 1.678,- h. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. de descanso retribuido)

ANEXO 1

Acuerdo sobre la bolsa de horas**1. Bolsa de horas**

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de una bolsa de 104 horas anuales por cada trabajador con un máximo de 7 sábados o fiestas recuperables, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., como en caso contrario en momentos de disminución de actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

Esta disponibilidad horaria consiste en:

El incremento del trabajo (horas de exceso) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en la reducción del mismo en otro período para la recuperación de las horas trabajadas.

En la cesación o reducción del trabajo (horas de defecto) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en el incremento del mismo en otro período para la recuperación de las horas no trabajadas.

La utilización de la bolsa de horas tanto en exceso como en defecto, no podrá realizarse en domingos, festivos, puentes, vacaciones ni en turnos de noche de los sábados.

2. Personal afectado

La determinación de los trabajadores sujetos a la disponibilidad horaria será atribución de la Dirección de la Empresa:

1. Quedarán afectados los trabajadores que trabajen en ese momento en los centros de trabajo, secciones o departamentos en que sea necesario la utilización de la bolsa de horas.

2. Si la necesidad de la bolsa de horas en los centros afectados no es total, se determinarán las personas afectadas estableciendo preferentemente un proceso rotativo.

3. La Dirección de la Empresa se hará cargo del coste del transporte de los trabajadores afectados en cada momento por la utilización de la bolsa de horas, que utilizan habitualmente el transporte colectivo.

3. Notificación

La Dirección de la Empresa deberá comunicar con 72 horas de antelación a la Representación Sindical de los trabajadores y personalmente a los afectados, las razones que justifiquen la utilización de la bolsa de horas.

Ante situaciones excepcionales se convocará a la Comisión de Seguimiento con objeto de reducir el plazo de notificación.

4. Reducción de horas

La reducción de horas con relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de:

Supresión de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor.

Disminución de la duración de la jornada laboral en una hora, independientemente de si el trabajador está a turnos o a jornada partida.

5. Incremento de horas

El incremento de horas con relación al calendario en vigor, podrá adoptar la forma de:

Incremento de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor. En caso de trabajarse en sábados o fiestas recuperables, no podrá hacerse en jornada inferior a 4 horas ni superior a 8 horas.

Ampliación de la duración de la jornada laboral en una hora en el caso de trabajadores a jornada partida o a un turno.

Incremento a jornadas de 8 horas de aquellas que por calendario tengan la jornada inferior a ésta.

Si fuera necesario el incremento de horas en un periodo en que coincidan viernes con jornada inferior a 8 horas en el calendario en vigor, se completarán primero las jornadas de los viernes antes de hacer uso de los sábados de esa misma semana.

No se podrán fijar duraciones del trabajo semanal superiores a 53 horas por más de 6 semanas sin pausa intermedia, pudiendo reinstaurarse una vez transcurrido un mes con jornada no ampliada.

6. Regularización de la bolsa de horas

Las horas de exceso o de defecto se regularizarán en un plazo de seis meses desde la fecha de su realización o reducción.

La decisión sobre la modalidad de regularización a aplicar (horas o jornadas completas) corresponde a la Dirección de la Empresa y se comunicará personalmente a los propios afectados con 5 días naturales de antelación. Así mismo se informará mensualmente a la Comisión de Seguimiento.

Cuando se pretenda disfrutar de forma consecutiva 40 horas o más, se tratará de conciliar los intereses de los trabajadores afectados y los de la Dirección de la Empresa.

Cuando las horas de exceso se hayan trabajado en jornadas completas, el disfrute de las mismas se hará en jornadas no inferiores a 4 horas.

7. Averías

En caso de producirse una avería que impida el normal desarrollo de las actividades productivas en una máquina o instalación y cuya resolución se estime que vaya a durar más de un turno, se dará ocupación al personal afectado, en otros puestos de trabajo durante el tiempo que dure la reparación o hasta el final de su jornada laboral. En caso de que se prevea que la avería va a persistir durante los turnos siguientes, se podrá avisar a los trabajadores de dichos turnos con dos horas de antelación como mínimo para que no se incorporen al trabajo. La recuperación de las horas no trabajadas se realizará en los términos recogidos en el capítulo «Regularización de la bolsa de horas».

Si no fueran avisados en el plazo establecido y se les informara una vez que estén en la Empresa, la Dirección podrá darles ocupación hasta completar su jornada laboral. Si esto no fuese posible se le abonará el equivalente a una hora de salario sin prima.

8. Modalidad de pago

En el caso de la utilización de la Bolsa de Horas, el pago se efectuará de la siguiente forma:

Las horas de defecto se abonarán como horas ordinarias.

Las horas de exceso se abonará la prima, y si son en sábado o fiesta recuperable se abonará el plus definido en el Artículo 21 del Convenio de Empresa.

9. Regularización de incapacidad transitoria

Con carácter general, las horas correspondientes a cada día de I.T. serán las que correspondan al calendario en vigor.

A efectos de cómputo en la cuenta horaria individual se computarán el mismo número de horas que el que se abone como I.T.

10. Licencias

Cuando el personal tuviese que asistir a un bautizo, boda o primera comunión de padres, hermanos, hijos, nietos o sobrinos, y coincidiese dicha celebración con un día que le correspondiese trabajar debido a la disponibilidad, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

11. Comisión de seguimiento de la bolsa de horas

Se constituye una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Horas compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del presente anexo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a 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.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 25 de junio de 2003.

ANEXO 2

Acuerdo sobre Jubilación parcial con contrato de relevo

Con la misma vigencia que el Convenio Colectivo de la empresa Bellota Herramientas, SA, es decir desde el 01-01-2003 hasta 31-12-2007, se acuerda:

Primero.—Todos los trabajadores de la Empresa Bellota Herramientas, S.A., que tengan o cumplan las edades señaladas en el párrafo siguiente,

podrán jubilarse si así lo desean acogiéndose para ello a una jubilación parcial del 85 por 100 de la jornada pactada para cada año, al amparo del Real Decreto 144/99 de 29 de enero, Ley 12/01 de 9 de julio, Real Decreto 1131/02 de 31 de octubre y mientras subsista la vigencia de dichas normas, y como máximo hasta la edad de 65 años, en las siguientes condiciones del presente acuerdo.

Las fechas de referencia a partir de las que se podrán llevar a cabo estas jubilaciones serán:

- 1/9/03 Los nacidos hasta el 31-08-1943.
- 1/1/04 Los nacidos entre el 1-09-1943 y el 31-12-1943.
- 1/5/04 Los nacidos entre el 1-01-1944 y el 30-04-1944.
- 1/9/04 Los nacidos entre el 1-05-1944 y el 31-08-1944.
- 1/1/05 Los nacidos entre el 1-09-1944 y el 31-12-1944.
- 1/5/05 Los nacidos entre el 1-01-1945 y el 30-04-1945.
- 1/9/05 Los nacidos entre el 1-05-1945 y el 31-08-1945.
- 1/1/06 Los nacidos entre el 1-09-1945 y el 31-12-1945.
- 1/5/06 Los nacidos entre el 1-01-1946 y el 30-04-1946.
- 1/9/06 Los nacidos entre el 1-05-1946 y el 31-08-1946.
- 1/1/07 Los nacidos entre el 1-09-1946 y el 31-12-1946.
- 1/5/07 Los nacidos entre el 1-01-1947 y el 30-04-1947.
- 1/9/07 Los nacidos entre el 1-05-1947 y el 31-08-1947.
- 1/1/08 Los nacidos entre el 1-09-1947 y el 31-12-1947.

Segundo.—La Dirección fijará cada año, de acuerdo con el trabajador relevado, la distribución de la jornada a trabajar en la parte correspondiente al 15 por 100 de su contrato a tiempo parcial, hasta alcanzar los 65 años.

Tercero.—La Dirección complementará la pensión hasta el 90% del salario neto (*). Al complemento se le aplicará un tope de forma que los ingresos totales del trabajador no superen el 100% de la pensión neta que le hubiera correspondido percibir si en el momento de la jubilación parcial hubiera tenido 65 años. Una vez calculado el complemento para el primer año, éste se revalorizará cada 1 de enero en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios. Se aplicará la misma regla para la actualización de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Cuarto.—La Dirección formalizará el contrato del trabajador relevista a jornada completa.

Quinto.—La Dirección se compromete a realizar al 60% de los trabajadores relevistas, anualmente y durante el periodo 2003-2007, un contrato indefinido y a jornada completa para cubrir la baja del trabajador relevado. La situación del 40% restante será analizada por la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta las circunstancias económicas y oída la Representación Legal de los trabajadores.

Sexto.—El trabajador relevado se compromete a solicitar la jubilación total al cumplir la edad de 65 años.

Séptimo.—Una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo de la empresa Bellota Herramientas, SA, es decir desde el 01-01-2003 hasta 31-12-2007, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores negociarán las condiciones en las cuales se aplicará el contrato de relevo siempre y cuando la legislación vigente lo permita.

Octavo.—Se constituye una Comisión de Seguimiento de la aplicación del Contrato de Relevo compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del presente anexo. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a 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.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 25 de Junio de 2003.

(*) Salario Neto: Es el que viene percibiendo en la fecha del cese, e incluye el sueldo o jornal, antigüedad, prima y el promedio de los tres últimos meses de cada uno de los siguientes conceptos: horas nocturnas, plus de turnicidad y plus de 4.º turno.

18147 ORDEN TAS/2660/2003, de 4 de septiembre, por la que registra la Fundación Nins, como de asistencia social, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación Nins. Vista la escritura de modificación de estatutos de la Fundación Nins, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, Don Fernando Fernández Medina, el 8 de abril de 2003, con el número 763 de su protocolo, por la Fundación para la Juventud, don José María Montuenga Badía, doña Josefina Montuenga Badía y doña Ángeles Montuenga Badía.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, cantidad que ha sido aportada por los fundadores en la proporción siguiente:

La Fundación para la Juventud aporta setecientos cincuenta acciones de la Sociedad «Popularinsa, S. A.», valoradas en veinticuatro mil euros.

Los señores don José María Montuenga Badía, doña Ángeles Montuenga Badía y doña Josefina Montuenga Badía, aportan, cada uno de ellos, la cantidad de dos mil euros.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Doña Ángeles Montuenga Badía.
Vicepresidente: Don Javier Abadía Jordana.
Secretario: Don José Ignacio Ramírez Ollero.
Vocal: Don José María Montuenga Badía.

Asimismo, se confieren poderes a favor Doña Ángeles Montuenga Badía, don Javier Abadía Jordana, don José Ignacio Ramírez Ollero y don José María Montuenga Badía, para que, mancomunadamente dos cuales quiera de ellos, puedan ejercitar las facultades que se relacionan en la estipulación quinta B) de la escritura, anteriormente citada.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Lagasca, n.º 27, 28001 Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

La Fundación tiene fines de asistencia social, promoviendo la protección y el desarrollo integral de la infancia en general y, especialmente, todo lo relativo a su enriquecimiento personal, a través de actividades musicales y artísticas como elemento transmisor de nuevos valores.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto; 140/1997, de 31 de enero; 2288/1998, de 23 de febrero, y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, así como