

**20625** *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 1999, 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 15 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «BELLOTA HERRAMIENTAS, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑO 1999**

1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio de empresa es de aplicación a los trabajadores de «Bellota Herramientas, Sociedad Anónima», centros de trabajo de Legazpi e Idiazábal (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1999, finalizando el 31 de diciembre de 1999.

3. *Salarios.*

Para el año 1999, los salarios se incrementarán un 3,65 por 100 respecto a los de diciembre de 1998.

4. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el año 1999 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 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 1999 de la empresa, percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 1.851 pesetas por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

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

e) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

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

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

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

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

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

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

6. *Viviendas.*

La empresa efectuará un 15 por 100 de descuento a los que estando disfrutando de un préstamo por vivienda devolvieran el importe total de la deuda de una sola vez, antes del 31 de diciembre de 1999.

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 1999 una póliza de seguro colectivo de vida que garantice a los trabajadores que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte: 3.500.000 pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 3.500.000 pesetas.

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

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

8. *Plus de jornada nocturna.*

El personal de Talleres y Vigilantes percibirá durante el año 1999 un plus voluntario de 544 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 prorrateada de gratificaciones, derivada de I. T. 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 tres 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 el 100 por 100 de la base reguladora, siempre que el índice de absentismo calculado de acuerdo con el primer párrafo del punto 1 no supere el 3,65 por 100.

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

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

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

11. *Complemento bajas I. T.*

Al personal de baja por I. T. 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 considera 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 de 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 aquellos 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 1.802 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 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 será 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 1999, se incluyan también el de glucosa en la sangre y colesterol, y semestralmente los que habitualmente se están haciendo.

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

17. *Licencias.*

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

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

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

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

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

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

c) Por enfermedad grave:

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

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

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

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta interpretativa 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, etcétera.

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

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

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

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

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

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

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de

al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente 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 su 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 I 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.*

Se regirán por el artículo 11 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa. Excepcionalmente, debido a los actuales retrasos de servicio ocasionados por los problemas de cambio del sistema informático, se podrán trabajar horas extraordinarias en el Almacén de Expediciones hasta la regularización de la situación.

#### 20. *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.

#### 21. *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 diecisiete trabajadores durante el año 1999.

#### 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 7.440 pesetas por día y 6.053 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.

#### 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 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 cinco millones 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 coste total, con el tope cinco millones.

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 estuviese 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. *Contrato de sustitución.*

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.

#### 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 1 de noviembre de 1999, 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 II) publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia de Vizcaya» 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.

## 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 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 de enero de 1999

Plus trabajos nocturnos: 20 por 100 salario real fijo más antigüedad.  
 Plus turnicidad: 20 pesetas por jornada de siete horas (secciones con chandero).  
 Mantenimiento: Tóxico, penoso y peligroso aparte.  
 Turno de noche: 544 pesetas plus voluntaria por jornada superior a cuatro horas.  
 Jornada normal: 1.738 horas (2 y 3 turnos incluidos 15 minutos descanso retribuido).  
 Domingos y fiestas N.R.: 889,971 pesetas.  
 Retribución dominical hora: 23,299.

## Horas extraordinarias

Laborables (1): Columna A + antigüedad + 791 pesetas.  
 Sábado (2): (Columna H + antigüedad/1.738) + 42 por 100.  
 Domingo: (Columna H + antigüedad/1.738) + 66 por 100.

Escalones	Importe salario fijo hora 60 bedaux	Valor punto prima 1-1-1999 a partir de 74 act.	Valor punto prima 1-1-1999 hasta 74 act.	(1,0365×1.743×22)/(1.738×14)= 1,63347 V.P. 1-1-1998 × 1,633= 17,230				Importes anuales (explicación escalón 6) 912,84 - 23,299 = 889,541 1.738 + (3 × 30 × 6,3663) = 2.310,967 889,541 × 2.310,967 = 2.055.700 889,971 × 62 = 55.178 2.055.700 + 55.178 = 2.110.878 Con prima a 65: 548,46 × (273 + 30) + 2.110.878 = 2.277.061				
				A	B	C	65 D C×5×6,366	70 E C×10×6,366	74 F C×14×6,366	80 G B×6×6,366+F	H 60	65
6	912,84	10,964	17,230	548,46	1.096,91	1.535,68	1.954,48	2.110.878	2.277.061	2.443.242	2.576.189	2.703.086
7	918,37	11,143	17,511	557,40	1.114,80	1.560,72	1.986,36	2.123.658	2.292.550	2.461.442	2.596.556	2.725.524
8	931,56	11,576	18,191	579,05	1.158,09	1.621,33	2.063,51	2.154.139	2.329.592	2.505.041	2.645.402	2.779.382
9	947,59	12,083	18,988	604,42	1.208,83	1.692,37	2.153,91	2.191.184	2.374.323	2.557.460	2.703.972	2.843.820
10	964,51	12,618	19,829	631,19	1.262,37	1.767,32	2.249,30	2.230.286	2.421.536	2.612.784	2.765.784	2.911.824
11	982,29	13,176	20,706	659,10	1.318,21	1.845,49	2.348,78	2.271.375	2.471.082	2.670.792	2.830.558	2.983.056
12	1.000,92	13,779	21,654	689,28	1.378,56	1.929,98	2.456,31	2.314.428	2.523.280	2.732.132	2.899.212	3.058.689
13	1.020,56	14,392	22,616	719,90	1.439,80	2.015,72	2.565,46	2.359.815	2.577.945	2.796.075	2.970.579	3.137.151
14	1.041,06	15,053	23,655	752,97	1.505,95	2.108,33	2.683,32	2.407.190	2.635.340	2.863.493	3.046.014	3.220.237
15	1.062,52	15,743	24,739	787,48	1.574,96	2.204,94	2.806,29	2.456.784	2.695.390	2.933.996	3.124.880	3.307.089
16	1.084,93	16,444	25,840	822,53	1.645,05	2.303,07	2.931,20	2.508.572	2.757.799	3.007.023	3.206.403	3.396.724
17	1.109,14	17,209	27,043	860,82	1.721,64	2.410,29	3.067,64	2.564.521	2.825.349	3.086.178	3.294.839	3.494.015
18	1.134,10	18,006	28,295	900,67	1.801,34	2.521,88	3.209,67	2.622.203	2.895.106	3.168.009	3.386.332	3.594.733
19	1.159,99	18,837	29,602	942,28	1.884,55	2.638,37	3.357,90	2.682.034	2.967.544	3.253.052	3.481.460	3.699.478
20	1.187,76	19,727	31,001	986,81	1.973,62	2.763,06	3.516,59	2.746.209	3.045.213	3.344.216	3.583.416	3.811.735
21	1.217,31	20,675	32,490	1.034,21	2.068,41	2.895,78	3.685,52	2.814.498	3.127.864	3.441.226	3.691.920	3.931.211

(1) Incluidos sábados.

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

## Tabla de salarios personal empleado. Vigencia 1 de enero de 1999

Plus nocturnidad: 20 por 100 del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio).  
 Plus voluntario jornada de noche: 544 pesetas por jornada superior a cuatro horas.  
 Prima de turnicidad: 25 pesetas por jornada superior a siete horas.  
 Jornada normal: 1.738 horas (dos y tres turnos, incluidos quince minutos de descanso retribuido).

Escalones	Sueldo mensual fijo 1-1-1999	Precio punto prima	Percepciones mensuales						Percepciones anuales			
			Prima			Sueldo más prima			60	70	75	80
	1	1,1	70 2	75 3	80 4	70 5	75 6 1 + 3	80 7 1 + 4	60 8 1 × 14	70 9	75 10 8 + (3 × 12)	80 11 8 + (4 × 12)
7	156.961	8,683		20.937	27.916		177.898	184.877	2.197.454		2.448.698	2.532.446
8	159.613	9,016		21.740	28.986		181.353	188.599	2.234.582		2.495.462	2.582.414

Escalones	Sueldo mensual fijo 1-1-1999	Precio punto prima	Percepciones mensuales						Percepciones anuales				
			Prima			Sueldo más prima							
			70 2	75 3	80 4	70 5	75 6 1+3	80 7 1+4	60 8 1×14	70 9	75 10 8+(3×12)	80 11 8+(4×12)	
9	162.396	9,343		22.528	30.038			184.924	192.434	2.273.544		2.543.880	2.634.000
10	165.345	9,712		23.418	31.224			188.763	196.569	2.314.830		2.595.846	2.689.518
11	168.782	10,077		24.298	32.397			193.080	201.179	2.362.948		2.654.524	2.751.712
12	172.465	10,473		25.253	33.671			197.718	206.136	2.414.510		2.717.546	2.818.562
13	176.368	10,890		26.258	35.011			202.626	211.379	2.469.152		2.784.248	2.889.284
14	180.718	11,332		27.324	36.432			208.042	217.150	2.530.052		2.857.940	2.967.236
15	185.364	11,784		28.414	37.885			213.778	223.249	2.595.096		2.936.064	3.049.716
16	190.236	12,263		29.569	39.425			219.805	229.661	2.663.304		3.018.132	3.136.404
17	195.360	12,758		30.763	41.017			226.123	236.377	2.735.040		3.104.196	3.227.244
18	200.733	13,293		32.053	42.737			232.786	243.470	2.810.262		3.194.898	3.323.106
19	206.319	13,847		33.388	44.518			239.707	250.837	2.888.466		3.289.122	3.422.682
20	212.190	14,420		34.770	46.360			246.960	258.550	2.970.660		3.387.900	3.526.980
21	218.229	15,029		36.238	48.318			254.467	266.547	3.055.206		3.490.062	3.635.022
22	224.789	15,665		37.772	50.363			262.561	275.152	3.147.046		3.600.310	3.751.402
23	231.567	16,357		39.441	52.587			271.008	284.154	3.241.938		3.715.230	3.872.982
24	238.719	17,048		41.107	54.809			279.826	293.528	3.342.066		3.835.350	3.999.774
25	246.201	17,804		42.930	57.240			289.131	303.441	3.446.814		3.961.974	4.133.694
26	254.069	18,569		44.774	59.699			298.843	313.768	3.556.966		4.094.254	4.273.354
27	262.321	19,387		46.747	62.329			309.068	324.650	3.672.494		4.233.458	4.420.442
28	271.013	20,249		48.825	65.100			319.838	336.113	3.794.182		4.380.082	4.575.382
29	280.112	21,149		50.995	67.994			331.107	348.106	3.921.568		4.533.508	4.737.496
30	289.656	22,095		53.276	71.035			342.932	360.691	4.055.184		4.694.496	4.907.604

**20626** RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9004352), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 1999, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de Empresa y los Delegados 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 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, 30 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VI CONVENIO COLECTIVO 1998-2000**

**CAPÍTULO I**

**Ámbitos de aplicación**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima» y sus empleados.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

Cuanto se establece en este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima».

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los empleados de la empresa «Red Eléctrica de España, Sociedad Anónima» comprendidos en las actuales categorías profesionales desde la categoría profesional «0» hasta la categoría profesional «22», ambas incluidas.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2000. No obstante, con carácter excepcional se dará efecto retroactivo al 1 de enero de 1998 a los pagos establecidos en el artículo 40, punto 1, de este Convenio.

Al término de su vigencia, el presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

**CAPÍTULO II**

**Condiciones de aplicación**

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

**Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las normas contenidas en el presente Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y en cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos