

«Fallamos: Que estimando el presente recurso contencioso-administrativo número 385 de 1985, promovido por doña Inés Jimeno Castillejo contra la resolución del ilustrísimo señor Director general de Personal del Ministerio de Educación y Ciencia, dictada con fecha 10 de julio de 1985, adjudicando una plaza de Profesor de EGB en la ciudad de Badajoz a don Juan Rosa Pérez Rosa, debemos anular y anulamos dicha resolución por no ajustarse a derecho, declarando el que mejor tiene la recurrente a dicha plaza, y todo ello sin hacer expresión sobre las costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.  
Madrid, 16 de marzo de 1987.-P. D. (Orden de 22 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

**9058** *RESOLUCION de 23 de marzo de 1987, de la Subsecretaría, por la que se dispone la anulación por extravío del título de Licenciado en Ciencias Matemáticas a favor de don César Torrado Alonso, registrado al folio 66, número 2.919, de fecha 19 de mayo de 1981.*

Ilmo. Sr.: Por haber sufrido extravío el título de Licenciado en Ciencias Matemáticas, especialidad «Estadística e Investigación Operativa» a favor de don César Torrado Alonso, registrado al folio 66, número 2.919, de fecha 19 de mayo de 1981, con salida del Negociado correspondiente el día 29 de diciembre de 1982 y enviado por el Servicio de Títulos a la Universidad de Santiago,

Esta Subsecretaría, ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título y que se proceda a la expedición de oficio de un duplicado del mismo.

Lo que les comunico para su conocimiento y demás efectos.  
Madrid, 23 de marzo de 1987.-El Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad de Santiago.

**9059** *RESOLUCION de 25 de marzo de 1987, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se acepta la propuesta de la Comisión del Área de «Fisiología», de las pruebas de idoneidad para acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, emitida en segunda convocatoria.*

Estimado recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Andrés Arribi López y otros, por sentencia de la Audiencia Nacional de 9 de diciembre de 1985, la entonces Dirección General de Enseñanza Universitaria declaró admitidos en las pruebas de idoneidad para acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad a todos los interesados por Resolución de 26 de mayo de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de junio). Posteriormente en 11 de julio de 1986, la misma Dirección General dispuso que la Comisión de Pruebas de Idoneidad en el Área de «Fisiología», para acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, se reuniera en segunda convocatoria al objeto de calificar al aspirante don Bonifacio Nicolás Díaz-Chico comprendido en la sentencia ya mencionada.

Como consecuencia de lo dicho anteriormente, la Comisión del Área de «Fisiología», se ha reunido en segunda convocatoria al objeto de calificación del mencionado aspirante, que ha remitido a través de la Secretaría General de la Universidad de Alicante, de acuerdo con el artículo 17.1 de la Orden de convocatoria de 7 de febrero de 1984, por todo ello,

Esta Secretaría de Estado ha resuelto aceptar la propuesta de la mencionada Comisión declarando apto al aspirante don Bonifacio Nicolás Díaz-Chico, para acceder al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad. El interesado debe aportar la documentación reglamentaria para su nombramiento dentro del plazo de un mes a partir de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y de acuerdo con las normas contenidas en la Orden de convocatoria.

Madrid, 25 de marzo de 1987.-P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Superior, Francisco de Asís Blas Arriño.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9060** *RESOLUCION de 18 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima», para sus Centros de Alicante, Linares, Noblejas y Madrid (con Almacenes, Delegaciones y Depósitos).*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima», para sus Centros de Alicante, Linares, Noblejas y Madrid (con Almacenes, Delegaciones y Depósitos), recibido en esta Dirección General el 16 de enero de 1987, y que fué suscrito con fecha 11 de diciembre de 1986, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 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, 18 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» para sus Centros de Alicante, Linares, Noblejas y Madrid (con Almacenes, Delegaciones y Depósitos)

### PARTE PRIMERA

#### Disposiciones comunes a todos los Centros de trabajo

#### CAPITULO PRIMERO

##### Determinación de las partes que concertan el Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se concerta entre la «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo del Consejo de Administración de dicha Sociedad, y los trabajadores representados por los respectivos Comités, a través de la Comisión Negociadora designada por éstos.

#### CAPITULO II

##### Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito territorial.*-Se extiende a los Centros de trabajo de Alicante (y sus Delegaciones), Linares, Madrid (y sus Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas) y Noblejas.

Art. 3.º *Ambito funcional.*-Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de la «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima», con la expresa salvedad y a todos los efectos, de los «puestos de función directiva» de mandos y técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el sistema de valoración HAY, alcanzan en la Empresa el nivel IX, o superior.

Art. 4.º *Ambito personal.*-Se extenderá a los trabajadores de los Centros mencionados, con excepción de:

- Los que ocupen puestos de función directiva.
- Los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos, estén ya ligados a la Empresa por un contrato individual que haya previsto la exclusión.

No obstante, se les reconoce a estos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo desearan.

- Los empleados del Centro de Madrid (y sus Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas) que provengan de «Aluminio de Galicia, Sociedad Anónima».

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1987.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 6.º *Principios generales.*—La Dirección de la Empresa ejercerá las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Convenio Colectivo. Correlativamente la representación de los trabajadores tendrá, en esta materia, las competencias que por estas mismas vías normativas le vengan atribuidas.

Art. 7.º *Valoración de puestos de trabajo.*

##### 7.1 Principios generales:

7.1.1 La ordenación de los puestos de trabajo comprendidos en el ámbito del Convenio, se obtendrá por medio del Manual Único de Calificación y a través del procedimiento que se establece en el presente artículo.

7.1.2 La zonificación resultante del sistema servirá de base para determinar las distintas escalas o niveles retributivos.

7.1.3 La relación de puestos valorados actualmente en todos los Centros de trabajo comprendidos en el ámbito del Convenio, es la que se incluye en el anexo común a todos ellos.

7.1.4 En la Secretaría de los distintos Comités de Centro se depositarán ejemplares del Manual, descripciones de todos los puestos de trabajo valorados, puntuaciones y zonificaciones de cada uno de ellos.

Inicialmente se regularizará la documentación y, en adelante, se actualizará continuamente para que sea reflejo de la situación real.

7.1.5 Se deja constancia expresa de que el sistema de valoración adoptado, cumple con el contenido del artículo 14 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, quedando incluidos en sus resultados los conceptos a que se refieren los artículos 77 y 79 de la misma.

##### 7.2 Nuevas valoraciones:

7.2.1 La Dirección de cada Centro de trabajo podrá autorizar nuevas valoraciones de puestos por las causas siguientes:

a) Creación de nuevos puestos.

b) Puestos ya valorados, en los que se hubiera producido variación sustancial de su contenido, en relación con la última valoración.

7.2.2 La nueva valoración podrá ser solicitada por el Jefe del Servicio de que se trate, o por el titular del puesto afectado.

7.2.3 La iniciativa de apertura del proceso de valoración se formulará por escrito, en el impreso correspondiente, y se cursará:

— Por el trabajador a la Jefatura de su Servicio a través del mando directo.

— Por el Jefe de Servicio a la Dirección del Centro de trabajo.

7.2.4 La decisión de la Dirección, autorizando o denegando la apertura del procedimiento de valoración, será comunicada en el plazo de quince días, contados desde la fecha de recepción de la solicitud, al interesado y al Comité del Centro de trabajo.

7.2.5 En caso de denegación, que deberá ser razonada, el solicitante podrá presentar la oportuna reclamación, de acuerdo con el procedimiento establecido en el punto 7.3.6.

##### 7.3 Procedimiento para revisiones y nuevas valoraciones:

7.3.1 Los trabajos para la revisión o valoración de nuevos puestos serán llevados a cabo por técnicos de la Empresa, especialistas en la materia.

7.3.2 Los técnicos o expertos en valoración designados por la representación de los trabajadores, tendrán acceso al proceso de valoración que lleven a cabo los técnicos de la Empresa, mediante disponibilidad de la documentación del procedimiento, o de los contactos que estimen necesarios con este equipo valorador.

La Comisión de Valoración estará compuesta por cinco miembros: Dos por el Centro de trabajo de Alicante y uno por cada uno de los restantes.

##### 7.3.3 En cualquier caso, le será facilitada:

a) Copia de la solicitud de apertura del procedimiento del trabajador o del Jefe del Servicio.

b) Hoja de descripción del puesto.

c) Documentación acerca de la valoración del puesto (calificaciones provisionales, criterios de valoración, etc.). Esta documentación será entregada a los técnicos de los trabajadores a medida que se vaya produciendo y, en todo caso, con diez días de antelación a la fecha señalada para la reunión prevista en el punto 7.3.4.

d) Los técnicos de los trabajadores podrán visitar el puesto de trabajo y celebrar entrevistas con los trabajadores y mandos relacionados con el mismo.

7.3.4 Los trabajos pendientes de valoración serán tratados por ambos equipos técnicos, en reuniones trimestrales o en otras, si fueran necesarias y solicitadas razonadamente por alguna de las partes.

7.3.5 En la reunión, los técnicos de la Empresa expondrán el resultado de sus trabajos y recibirán las observaciones, alegaciones y puntos de vista de los técnicos de los trabajadores.

Se levantará acta que recoja tanto las posturas coincidentes como las discrepancias y, en este último caso, se argumentarán las posiciones.

7.3.6 La Dirección del Centro tomará decisión sobre el caso, previa reunión en la que escuchará las argumentaciones de los técnicos de los trabajadores y de la Empresa. Esta será notificada a los titulares de los puestos y a los técnicos de los trabajadores en el plazo de quince días, contados desde la entrega del acta a la Dirección.

Si la decisión fuera acorde con la postura de los técnicos de los trabajadores, adquirirá firmeza inmediatamente. Si no lo fuese, se abrirá un plazo de treinta días, dentro del cual, las partes notificadas podrán formular reclamación ante la autoridad laboral.

##### 7.4 Efectos económicos:

7.4.1 En caso de revisión: Los efectos económicos de la nueva calificación se retrotraerán a la fecha en la que se formalizó la reclamación o petición del Jefe del Servicio.

7.4.2 En el caso de valoración de nuevos puestos: Los efectos económicos tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador comience a desempeñar el puesto.

##### 7.5 Garantías:

7.5.1 Si por reconversión de las funciones del puesto, debido a razones organizativas o por mera revisión de su valoración, se produjera una disminución de nivel, el titular conservará el salario de calificación y demás retribuciones correspondientes a la anterior valoración, a título personal y únicamente absorbibles por promoción o ascenso.

7.5.2 Se reconocen expresamente a la Dirección de la Empresa facultades de libre designación de las personas, con aptitud mínima para el desempeño del puesto que se trate, cuando ello tenga por objeto la absorción de garantías personales adquiridas, sin perjuicio de cuanto se haya regulado en materia de movilidad funcional y régimen de ascensos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior regirá exclusivamente en el supuesto de cambio definitivo y llevará aparejada la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, el destino a labores que no sean de categoría profesional inferior, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

##### 7.6 Desarrollo de la valoración:

7.6.1 Se perfeccionarán las hojas de descripción con el fin de actualizarlas y homogeneizarlas, utilizándolas en todos los puestos que sean descritos y valorados a partir de este momento.

7.6.2 Se informatizarán los datos de valoración de cada puesto (puntuación por cada factor, subfactor y total) con el fin de poder elaborar con facilidad, relaciones que faciliten la consulta y contraste de información.

7.6.3 Los técnicos de los trabajadores recibirán formación suficiente en la materia, si no la hubiesen adquirido con anterioridad.

Art. 8.º *Ingresos.*—En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores, en el proceso de selección para el ingreso en la Empresa, se tendrá en cuenta la capacidad general y específica para el puesto, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden, que ponderadas debidamente, determinarán la lista definitiva de candidatos elegidos.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimientos de selección previstos para que puedan expresar su opinión al particular.

Art. 9.º *Régimen de ascensos y promociones.*—La cobertura de vacantes en régimen de ascenso se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

##### 9.1 Ascensos:

9.1.1 Se considerará ascenso la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido, que suponga la adjudicación de una categoría profesional de rango superior.

9.1.2 A efectos de ampliación de cuanto a categorías profesionales se refiere, se entenderán como tales:

a) Las consignadas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

b) La de profesionales metalúrgicos, considerando integrados en la misma los puestos de primeros operadores de instalaciones básicas.

9.1.3 El ascenso se producirá a través de una selección de candidatos que tenga en cuenta sucesivamente los criterios siguientes:

- a) La capacidad teórica y práctica para el puesto de que se trate.
- b) La experiencia en el puesto o especialidad.
- c) La antigüedad en la Empresa, sólo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

9.1.4 La cobertura de puestos de la línea de mando, o cuyo desempeño suponga custodia, vigilancia o cierto grado de adaptación personal de regímenes de trabajo (Secretarías de Dirección y Conductores), aunque impliquen cambio de categoría profesional, seguirá el procedimiento establecido para las promociones.

9.2 Procedimiento de ascensos: Las fases para llevar a cabo los ascensos serán las siguientes:

9.2.1 Convocatoria: En la que se indicarán los requerimientos del puesto, la capacidad exigible, o, en su caso, la forma de acceder a ella, constarán también, los distintos plazos del proceso de ascenso.

9.2.2 Pruebas de capacitación o, en su caso, los cursos de formación selectivos que serán preparados y conducidos por el Servicio de Personal y evaluados por el Servicio correspondiente a la vacante convocada.

Los temarios para las pruebas de ascenso, tendrán como marco de referencia, en cuanto a nivel de exigencia y especialización, los diversos grados, ciclos y ramas de la Formación Profesional complementados por los conocimientos específicos requeridos para cada puesto de trabajo.

Entre la convocatoria y las pruebas mediará un plazo comprendido entre quince y treinta días.

9.2.3 Los candidatos preseleccionados a través de las pruebas o cursos, realizarán, si ello resulta conveniente, un breve período de adaptación práctica cuyo resultado será tenido en cuenta en el conjunto de las calificaciones.

9.2.4 El proyecto general del proceso de ascenso (que comprenderá el detalle de sus fases), será comunicado con anterioridad a la convocatoria al Comité de Empresa quien podrá hacer las alegaciones y observaciones que sean del caso, en el plazo de una semana. También será informado acerca de las incidencias y resultados de las fases, antes de su publicación o divulgación. El Comité de Centro podrá designar a uno de sus miembros para que éste presente en las pruebas de capacitación citadas en el punto 9.2.2. Asimismo se dará acceso al Comité de Centro al resultado de las pruebas cuando exista alguna reclamación sobre las mismas.

9.2.5 Cuando resulten más aprobados que vacantes a cubrir en el concurso, los aprobados «sin plaza» tendrán una validez comprendida entre seis meses y un año (establecida en función inversa a la exigencia educativa del puesto que se trate).

Si dentro del plazo mencionado fuera necesario cubrir más vacantes de dicho puesto, se acudiría para ello a estos aprobados con anterioridad.

### 9.3 Promociones:

9.3.1 Se considerará promoción el acceso a la titularidad de un puesto de trabajo de mayor nivel retributivo, sin que ello suponga variación de la categoría profesional.

9.3.2 La cobertura de vacantes en régimen de promoción se efectuará por libre designación de la Dirección del Centro o Jefatura de Servicio en que delegue.

9.3.3 La negativa del trabajador a promocionar a un puesto de nivel superior, dará lugar a pérdida automática de la garantía personal que pudiere tener adquirida, salvo que dicha promoción llevara aparejada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

9.3.4 La designación, sin perjuicio de agotar previamente las posibilidades de la movilidad funcional en cuanto a la acomodación de excedentes, adaptación de trabajadores disminuidos, reducción de garantías personales, será orientada por los criterios siguientes:

a) Aprovechar la formación y experiencia existente, procurando la promoción de trabajadores con prácticas acreditadas en el puesto vacante.

b) Tener en cuenta la funcionalidad de la promoción, valorando positivamente las circunstancias siguientes:

- Identidad o analogía de la especialidad de los candidatos con respecto a la de la vacante.

- Inmediatividad del nivel o zona de valoración.

c) Evitar situaciones transitorias (destinos temporales a trabajos de superior nivel) siempre que pueda asegurarse la existencia de vacante.

d) Recurrir para resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores a la antigüedad en el grupo de trabajo donde la vacante se produzca en el Servicio y en la Empresa, sucesivamente.

e) El Comité de Empresa será informado de las vacantes a cubrir por promoción y será oído en cada uno de los casos.

### Art. 10. Movilidad funcional.

10.1 Ambas partes la conciben como un recurso organizativo de la Dirección en orden a situar los recursos humanos disponibles, transitoria o indefinidamente, en los servicios, zonas o puestos donde las necesidades del trabajo, su correcta ordenación o la mejor adaptación del trabajador lo requieran.

10.2 Esta facultad organizativa se desarrollará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

10.3 Consecuentemente, se observarán las garantías profesionales y económicas previstas en el citado artículo y las contenidas en el 23.4, del mismo texto legal, en caso de movilidad funcional descendente.

10.4 El proceso de movilidad funcional no operará contra la cobertura de vacantes convenida para el régimen de ascensos.

10.5 En cumplimiento de cuanto se dispone en el artículo 64.1.8 a), del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Centro será informado detalladamente:

- Con carácter previo, en los casos que por su importancia se disponga de planificación y en los restantes que puedan preverse.
- Tan pronto sea posible, ante situaciones imprevistas o producto de la operatividad diaria.

En todos los casos se deberá tener en cuenta los problemas de seguridad y adaptación que pudieran plantearse al trabajador.

### Art. 11. Jornada, horarios y calendarios.

11.1 Cómputo anual de la jornada: La jornada en cómputo anual será de 1.801 horas para 1986 y 1.780 para 1987.

11.2 Vacaciones: Las vacaciones serán de treinta días naturales. Los períodos de disfrute se precisarán en los calendarios laborales de cada Centro.

#### 11.3 Horarios:

11.3.1 Los horarios de trabajo de cada Centro, serán los que figuran en los anexos correspondientes.

11.3.2 Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.

11.3.3 Los mandos directos podrán autorizar, en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a treinta minutos, condicionado al acuerdo de los trabajadores afectados y a que no se generen variaciones de salario entre ellos por esta causa.

11.3.4 Descansos: Los descansos en las jornadas continuadas cuya duración esté comprendida entre siete treinta y ocho horas, serán treinta minutos considerados como de trabajo efectivo.

En las jornadas cuya duración sea superior a siete horas e inferior a siete treinta horas diarias, la duración del descanso intermedio será de veinticinco minutos.

Jornadas de duración inferior: No modificar la situación actual.

En las máquinas básicas y los servicios mínimos indispensables, los descansos podrán no ser simultáneos, no mediando más de dos horas entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último. En cualquier caso se mantendrán las dotaciones necesarias en cada máquina para los trabajos que en cada momento se realicen.

11.4 Calendarios laborales: Los calendarios laborales se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa en cada Centro de trabajo.

### Art. 12. Permisos y licencias.

12.1 Permisos retribuidos: La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por cualquiera de las causas que a continuación se relacionan y con la duración que en cada una de ellas se cita. Cuando se trate de duraciones flexibles, para determinar la ampliación de la duración del permiso, se atenderán las circunstancias siguientes:

- 1.º Desplazamientos a realizar.
- 2.º Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.
- 3.º Circunstancias excepcionales.

Causas	Duración
Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De tres a cinco días naturales.
Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos	De tres a cinco días naturales.
Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De dos a cinco días naturales.
Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos	Un día natural.
Nacimiento hijo	De dos días laborables a cinco días naturales.
Matrimonio	Quince días naturales. A petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso. A ellos se podrá acumular el período de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente el servicio.
Adopción hijo	Tiempo necesario para realizar la inscripción reglamentaria.
Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Ingreso urgente en centro hospitalario de esposa, hijo o familiar que conviva con el interesado	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos o hermanos	Tiempo necesario (máximo un día natural). Cuando la jornada anterior al acto, el trabajador afectado preste servicio en turno de veintidós a seis horas, se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.
Descanso de la mujer trabajadora embarazada	Duración máxima de catorce semanas, distribuidas a petición de la interesada.
Pausa por lactancia de un hijo menor de nueve meses de la madre trabajadora	Pausa de una hora, divisible en dos fracciones de media hora.
Traslado domicilio habitual	Un día natural.
Renovación DNI	Se concederá permiso por el tiempo indispensable cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral, en los treinta días naturales siguientes a su fecha de caducidad.
Consulta médico cabecera	Se abonará previa justificación y por un máximo de dieciséis horas anuales. Se concederá cambio de turno por este motivo cuando, siendo la consulta por la mañana, se trabajara en turno de veintidós a seis horas.

**O T R O S**

Examen en Centro Oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimiento o citaciones de Organismos e Instituciones de carácter oficial: El tiempo preciso para el cumplimiento.

Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las ceremonias. Se concederá a un máximo de dos personas por taller. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos, se le concederá permiso sin retribución.

Participación en campeonatos nacionales oficiales, en representación del Club Social de INESPAL: Tiempo necesario para asistir a los mismos.

12.2 Permisos no retribuidos: Se podrán conceder por alguna de las siguientes causas:

Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.  
Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).

Gestiones particulares para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

12.3 Excedencias:

12.3.1 Voluntarias: Para su concesión se seguirá la regulación general del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, para las que se acuerden a partir de la firma del presente Convenio, el excedente tendrá derecho a la reincorporación a la Empresa, una vez finalizado el disfrute pactado y a un puesto de trabajo de igual o similar categoría.

Las situaciones de excedencia actualmente en curso se regirán por la normativa o pactos vigentes en el momento de su concesión.

12.3.2 Servicio Militar: La normativa general prevista para esta situación en el Estatuto de los Trabajadores se complementará con los siguientes acuerdos:

a) Las condiciones laborales básicas (retribuciones, antigüedad, etc.) evolucionarán como si estuviera en activo.

b) Podrá reincorporarse temporalmente al trabajo cuando disponga de licencia de duración superior a un mes. Para permisos menores podrá readmitirse si existe vacante o su incorporación conviene al servicio.

c) Percibirá las gratificaciones extraordinarias usuales en su Centro de trabajo.

d) Si el interesado tuviese a su cargo una familia que, por su ausencia atravesase una situación económica difícil, la Dirección

-previa consulta del caso con el Comité de Empresa- le abonará mientras dura la prestación en servicio, un porcentaje de su salario que, en casos excepcionales, podrá alcanzar hasta el 100 por 100.

Art. 13. *Absentismo*.—Se fijan como objetivos los siguientes índices de absentismo:

	Alicante	Linares	Noblejas	Madrid	Global
Enfermedad	5,14	4,50	3,12	1,52	--
Faltas justificadas	0,81	1,15	0,84	0,29	--
Faltas no justificadas	0,04	0,05	0,04	1,12	--
Enfermedad sin baja	--	0,06	0,15	0,14	--
Totales	5,99	5,76	4,15	3,07	5,42

Los índices anteriores son los calculados según los criterios habituales seguidos en la gestión de la Empresa.

El cumplimiento en cada Centro del índice total dará lugar al ingreso en la Caja Social correspondiente de los días de FEP no abonados a los trabajadores durante los primeros quince días de cada proceso de ILT en el año. Si el índice global de todos los Centros es inferior a la media de los objetivos se dará por cumplido el objetivo para cada uno de aquéllos.

El índice real de enfermedad en cada momento será el acumulado promedio de los doce últimos meses. El cumplimiento del objetivo marcado para este índice dará lugar a que en el mes que se trate se abone a los trabajadores afectados por baja durante dicho mes los pluses de turnicidad, nocturnidad, complemento dominical y jornada fraccionada, si éstos les correspondieran estando en activo.

No obstante lo anterior, si la tendencia actual de los índices se mantiene durante todo el año 1986, la representación de los trabajadores podrá optar por el sistema anterior para 1987.

**CAPITULO IV**

**Retribución**

Art. 14. *Estructura retributiva*.

14.1 Pacto de retribución global: La estructura retributiva que se detalla en este artículo se configura con el carácter de pacto de retribución global.

14.2 Conceptos que la integran: Los conceptos únicos que integran la indicada estructura retributiva serán los siguientes:

- 14.2.1 Sueldo base.
- 14.2.2 Complemento de calificación.
- 14.2.3 Plus Convenio.
- 14.2.4 Primas.
- 14.2.5 Plus antigüedad.
- 14.2.6 Gratificación especial de vacaciones.
- 14.2.7 Participación en beneficios.
- 14.2.8 Complemento por turnicidad.
- 14.2.9 Complemento por domingo trabajado.
- 14.2.10 Plus de nocturnidad.
- 14.2.11 Plus 3T.4.
- 14.2.12 Horas extraordinarias.
- 14.2.13 Plus jornada fraccionada.
- 14.2.14 Plus de distancia o transporte.

14.3 Pagos: La prestación de servicios en la jornada laboral anual completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

14.3.1 Pagos ordinarios: Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por:

- Sueldo base.
- Complemento de calificación.
- Plus Convenio.
- Prima.
- Plus antigüedad.
- Complemento por turnicidad, nocturnidad, complemento dominical y plus 3T.4.
- Plus jornada fraccionada.
- Plus distancia o transporte.

14.3.2 Gratificaciones extraordinarias: Su número será de tres al año, excepto para el Centro de Madrid que seguirá con su estructura actual de dos gratificaciones (una en julio y otra en diciembre).

Serán de una mensualidad cada una de ellas y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Complemento de calificación.
- Plus de antigüedad.

Se abonarán en las siguientes fechas:

- 20 de marzo (excepto Madrid que no la percibe).
- 15 de julio.
- 17 de diciembre.

14.3.3 Otras gratificaciones:

14.3.3.1 Gratificación de participación en beneficios:

Una gratificación especial de participación en beneficios, de una mensualidad, que se sitúa en la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

Estará integrada exclusivamente por:

- Sueldo base.
- Complemento calificación.
- Plus de antigüedad.

Tendrá carácter de abono a cuenta de la participación de beneficios correspondientes al propio año de que se trate.

14.3.3.2 Gratificación especial: Una gratificación especial de la cuantía que se fija en tablas salariales anexas para cada Centro. Se abonará en las siguientes fechas:

- Alicante: Mes de junio.
- Linares: Fraccionada entre mayo y agosto.
- Noblejas: Mes de abril.
- Madrid: Mes de marzo.

14.4 Regulación y devengos de los distintos conceptos: Las cuantías anuales para 1986 de todos los conceptos para jornadas completas y para cada uno de los niveles retributivos serán las que se fijan en las tablas que se anexan a este Convenio para cada Centro. Los valores mensuales se calcularán en cada uno de ellos en función de sus peculiaridades y número de pagas.

14.4.1 Conceptos ordinarios:

14.4.1.1 Sueldo base, complemento de calificación y plus convenio: Corresponden a los atribuidos a cada nivel de valoración.

14.4.1.2 Primas: Los sistemas de primas serán los peculiares de cada Centro y que aparecen en los anexos de cada uno de ellos.

14.4.1.3 Antigüedad: La antigüedad se devengará por trienios, cuyo valor unitario equivaldrá al 5 por 100 del salario base.

El Centro de Linares mantendrá su regulación específica de este concepto que figura en su anexo.

14.4.1.4 Plus de turnicidad: Se percibirá por días de trabajo (los días de vacaciones serán equiparados a los de trabajo) en los supuestos de trabajo rotativos a dos o tres turnos.

14.4.1.5 Complemento por domingo trabajado: Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado en las labores exceptuadas de descanso dominical.

14.4.1.6 Nocturnidad: El valor/hora de cada nivel de pago es el que figura en las tablas anexas.

Cuando se disfruten días de vacaciones se percibirá el promedio de lo devengado en los tres meses anteriores en las jornadas ordinarias de trabajo.

14.4.1.7 Plus 3T.4: Para cada Centro se regula su sistema específico en el correspondiente anexo.

14.4.1.8 Plus jornada fraccionada: Para el año 1986 el valor diario de este plus será fijado en las tablas anexas y será mensualizado de acuerdo con la fórmula pactada en el Convenio de 1985. A estos efectos, la duración del período intensivo de verano de este régimen abarcará, con carácter general (a excepción del Centro de Madrid que se regulará según lo dispuesto en su anexo específico) desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre.

14.4.1.9 Plus distancia o transporte: Para cada Centro se regula su sistema específico en el correspondiente anexo.

14.4.2 Gratificaciones extraordinarias: Serán concedidas en proporción al tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

- a) La de marzo, en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses naturales precedentes.
- b) La de julio, en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.
- c) La de diciembre, en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

14.4.3 Otras gratificaciones:

14.4.3.1 Participación en beneficios: Será concedida en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses inmediatos anteriores al 1 de septiembre.

Si celebrada la Junta general de accionistas se acordase repartir al capital un dividendo en pesetas igual o inferior al 10 por 100 líquido, dicha paga pasará a constituir la participación total del personal en los beneficios de aquel ejercicio.

Si el dividendo que se repartiese al capital fuese superior al 10 por 100, pero inferior al 12 por 100, se abonará al personal, igualmente en concepto de participación complementaria en los beneficios, media paga más, y si fuera del 12 por 100 o superior (en todo caso líquido) una paga completa.

La media paga o, en su caso, la paga completa indicada se abonarán en la misma fecha en que se haga efectivo el dividendo al capital. El resto de los aspectos de su regulación serán los mismos fijados en este artículo para la percepción a cuenta.

14.4.3.2 Gratificación especial: Será concedida en proporción al propio período de vacaciones que corresponda a cada trabajador afectado.

14.5 Horas extraordinarias: En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el artículo 13 del Acuerdo Interconfederal. El valor base de cálculo para su abono será el que figura en las tablas de los respectivos anexos de Centro de trabajo, sobre el que se aplicará el recargo del 75 por 100 previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá optar entre percibir el importe íntegro de las horas extraordinarias o, salvo necesidad importante del servicio, descansar el tiempo equivalente al trabajado, percibiendo simultáneamente el plus del 75 por 100 sobre el valor base de la hora extraordinaria.

14.6 Fórmulas de prorrateo:

14.6.1 A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo en cada Centro se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

1.º La percepción anual del afectado será directamente proporcional en función de las respectivas jornadas a la percepción anual correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe.

2.º Los valores mensuales guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

14.6.2 En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos.

Ello representa, por cada día de trabajo, las cuantías diarias reflejadas en las propias tablas salariales. Por cada hora el importe diario dividido por el número de horas de la jornada diaria media.

14.6.3 Al margen de ello, dicho tipo de ausencias no se considera como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados por cada una de aquéllas.

14.7 Revisión salarial 1986: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 3

de diciembre de 1986, respecto al 31 de diciembre de 1985, un incremento superior al previsto del 8 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, del exceso sobre la indicada cifra y con efectos del 1 de enero de 1986. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las retribuciones pactadas para 1986 y los mismos conceptos económicos.

14.8 **Retribuciones 1987:** Las retribuciones de 1986 se incrementarán para 1987 según lo previsto en el Acuerdo de Reordenación del Sector del Aluminio. La revisión salarial para dicho año 1987 se efectuará, asimismo, según lo previsto en dicho acuerdo.

## CAPITULO V

### Seguridad Social Complementaria

Art. 15. **Seguridad Social Complementaria.**—La regulación general de la Seguridad Social Complementaria se refleja en el anexo número 1, común a todos los Centros.

## CAPITULO VI

### Aspectos asistenciales

Art. 16. **Préstamos.**—Se mantienen las ayudas asistenciales para adquisición de vivienda y atención de necesidades extraordinarias del personal, bajo la forma de concesión de créditos, de acuerdo con los siguientes criterios:

16.1 **Cuantía de los fondos:** Será para cada Centro de trabajo:

Alicante: 18.386.353 pesetas.  
Noblejas: 3.283.288 pesetas.  
Linares: 3.629.414 pesetas.  
Madrid: 3.936.700 pesetas.

En 1987 estas cifras serán incrementadas en el porcentaje previsto en el RAL.

16.2 **Cuantía máxima de cada préstamo y procedimiento de concesión:** La cuantía máxima de cada préstamo y el procedimiento de concesión, se regulará por norma interna de cada Centro que recogerá, al menos, los siguientes puntos:

a) **Requisitos a reunir para tener derecho a préstamo:**

En el supuesto de préstamos para vivienda será requisito indispensable el no tener vivienda propia o que, teniéndola, no reúna las condiciones adecuadas de habitabilidad, o se den otras necesidades debidamente justificadas.

b) **Las preferencias en la concesión de préstamos:**

Constituirá preferencia en el supuesto de préstamo para vivienda el no haber recibido anteriormente un préstamo para este fin, salvo excepciones debidamente justificadas. Al margen de ello, la fecha de solicitud del préstamo, determinará el orden de concesión de los mismos.

c) **El reconocimiento a favor del respectivo Comité de Centro de trabajo,** de la facultad de formular las propuestas de concesión de préstamos en el marco de las normas vigentes.

d) **La facultad de Dirección de aprobar el préstamo y establecer las garantías de devolución adecuadas.** A estos efectos la Dirección calificará:

- El hecho de haberse cumplido las normas de concesión.
- Las garantías de devolución.

Art. 17. **Becas y ayuda escolar.**—Se continuará asignando becas o bolsas de estudio. Dicha asignación se acomodará a los siguientes criterios:

17.1 **Cuantía de los fondos:** Será para cada Centro la siguiente:

Alicante: 10.725.982 pesetas.  
Noblejas: 521.496 pesetas.  
Linares: 445.935 pesetas.  
Madrid: 868.649 pesetas.

Estas cifras serán incrementadas para 1987 en el porcentaje fijado en el RAL.

17.2 **Normas:** A través de norma interna elaborada conjuntamente por Dirección y Comité de Empresa, se precisarán:

- a) Los requisitos mínimos para poder optar a la ayuda.
- b) Las preferencias para la concesión de la misma.
- c) Los distintos tipos de estudios y niveles de éstos que otorgan derecho a ayuda escolar.
- d) La cuantía de cada ayuda —por nivel de estudios— determinada en función del número de solicitudes.

Art. 18. **Cajas Sociales.**—Como suplemento exclusivo en relación a atenciones sociales se constituirá en cada Centro de trabajo un fondo adicional que se atenderá a los siguientes principios:

18.1 **Fines:** Tendrá como finalidad atender a cualquier aspecto asistencial o social, no contenido en el presente Convenio, y que su órgano gestor considere adecuado.

18.2 **Fondos:** Serán específicos para cada Centro de trabajo. Básicamente estarán constituidos por:

- Cuota de los trabajadores.
- Cuota de la Empresa.
- Compensación viajes a Perfora y alquiler de apartamentos en las cuantías abonadas en 1983, incrementadas para 1986 y para 1987, en los porcentajes fijados en el RAL.
- Cualquier otro ingreso que pudiera producirse.

18.3 **Adscripción:** Se adscribirán la totalidad de los trabajadores del respectivo Centro de trabajo, afectados por el presente Convenio y el personal de INESPAL que haya pasado a situación pasiva (jubilados e inválidos), que así lo soliciten y perciban complemento de pensión por parte de INESPAL.

En los casos en que por cualquier razón se dejaran de percibir dichos complementos, cesará la vinculación en la Caja y, si existieran saldos pendientes de amortizar derivados de préstamos concedidos, se regularizarán éstos con cargo a los finiquitos que se practiquen, o, en su caso, con cargo a los capitales procedentes del seguro de vida o de la capitalización del complemento de jubilación, para lo cual, la Dirección arbitrará los procedimientos oportunos.

18.4 **Cuotas:** La cuantía de las cuotas correspondientes a Empresa y trabajadores, fijada en forma de porcentaje sobre el salario base anual, será del 0,75 por 100 y el 0,50 por 100, respectivamente.

En el caso del personal de Clases Pasivas, éstos seguirán abonando el mismo importe de su última cuota en activo. La Empresa abonará su parte correspondiente en función de la antigüedad del empleado y siguiendo la misma escala que se utiliza para el pago de primas del seguro de vida de este personal.

La Dirección de la Empresa estará facultada para dejar de aportar su cuota, con carácter indefinido, si los fondos sociales fueran dedicados a alguna finalidad concreta no incluida en el punto 18.1.

18.5 **Gestión:** La gestión de la Caja Social corresponde a la Comisión nombrada al efecto por el respectivo Comité de Centro de trabajo. A ella se unirá un representante de Dirección.

18.6 **Movimiento de fondos:** El movimiento de fondos se realizará a través de los Servicios Financieros y Contables de la Empresa, que será la depositaria de aquéllos. Todos los movimientos de fondos deberán estar previamente autorizados por el órgano gestor.

Los fondos se ingresarán en una cuenta de la Entidad bancaria que la Comisión Gestora designe. Los intereses que por ello devenguen se incrementarán a estos fondos.

El titular de esa cuenta será la «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima».

Art. 19. **Regulación de la incapacidad laboral transitoria.**

19.1 **Incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo:** En los casos de baja por accidente laboral, la Empresa garantiza el 100 por 100 de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando, o bien la prestación legal equivalente al 75 por 100 de la base reguladora para esta contingencia, caso de que fuese superior a esta última. Si el interesado optase por percibir la prestación legal, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

Cuando en un accidente no se derive baja, el tiempo de ausencia del puesto de trabajo dedicado a tratamiento y observación se considerará a todos los efectos como un permiso retribuido.

19.2 **Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral e invalidez provisional:** En caso de baja por esta causa se garantizarán unos ingresos mínimos equivalentes a:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complemento de calificación.
- Plus Convenio.
- Prima.

La prima se percibirá a partir del decimosexto día de baja, excepto en los casos de ingreso en institución sanitaria, en los que se abonará a partir del día de ingreso en la misma. El trabajador podrá optar por percibir la prestación legal equivalente al 60 por 100 ó 75 por 100, en su caso, de la base reguladora para esta contingencia, en el caso de que fuese superior a la cantidad garantizada.

En caso de percepción del indicado 60 ó 75 por 100, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

**Art. 20. Capacidad disminuida.**—Todo trabajador al que le sea apreciada una disminución no invalidante de su capacidad, y el Servicio Médico de Empresa dictamine la necesidad de apartarle temporal o definitivamente de su puesto, o aquél al que oficialmente le sea reconocida una incapacidad permanente parcial que requiera abandono del puesto que venía ocupando, será retirado de dicho puesto y destinado a otro compatible con su disminución de capacidad, si lo hubiera.

En el primero de los supuestos anteriores, el dictamen del Servicio Médico de Empresa será complementado, a petición del interesado, por dictamen de otro Médico especialista, y se tomarán en consideración ambos. Si fueran contradictorios, decidirá la Unidad de Valoración de Incapacidades.

En previsión de lo anterior, se procederá de la forma siguiente:

1. A determinar la relación de puestos de trabajo que deben ser ocupados por los disminuidos físicos referidos.

2. A destinar a otros puestos a trabajadores que, estando ocupando puesto de los indicados en el punto anterior, tengan aptitud suficiente para el nuevo destino, siempre y cuando la insuficiencia de puestos adecuados dentro de una apropiada organización del trabajo lo haga necesario. La Empresa instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación precisas, para que tales cambios de puestos se realicen, si es posible, voluntariamente.

En caso de desacuerdo con el trabajador afectado y, si conforme con lo pactado, no estuviera facultada la Dirección para hacer el cambio, decidirá la autoridad laboral correspondiente.

## CAPITULO VII

### Aspectos varios

**Art. 21. Acción sindical.**—Ambas partes se vinculan, en todo caso, a lo regulado en este tema por las disposiciones legales en vigor y/o que puedan ser promulgadas durante la vigencia de este Convenio.

Como ampliación de las mismas, con el fin de sistematizar y homogeneizar los acuerdos a los que anteriormente se ha llegado en las distintas Sociedades y Centros de trabajo, se reconocen adicionalmente los siguientes:

#### 21.1 Comités de Empresa de Centros de trabajo.

**21.1.1 Tiempo sindical:** Cada uno de los miembros del Comité dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido que, de acuerdo con la dimensión de la plantilla de su Centro, se concede en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y que podrá computarse mensual y globalmente y, excepcionalmente, bimestralmente entre los miembros del Comité.

No se computará como tiempo sindical el empleado en reuniones en las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la Empresa.

**21.1.2 Competencias:** Son competencias de los respectivos Comités, entre otros aspectos, los siguientes:

— Recibir información, mensualmente, de la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general de sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Informar en los expedientes disciplinarios instruidos por la Empresa preceptivamente, con carácter previo a la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves, sobre la base del pliego de cargos preparado por la Empresa.

— Informar a la Dirección en relación con las propuestas de concesión de premios al personal por la realización de actos meritorios.

**21.1.3 Medios para el Comité:** La Dirección de cada Centro facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité o de sus Comisiones de Trabajo.

Cada Comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de carteleras situadas en lugares estratégicos.

**21.1.4 Asesoramiento al Comité:** El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones en el interior del Centro y en reuniones con la Dirección, previa y adecuada notificación a ésta.

**21.1.5 Comisiones de trabajo:** Si algunos de sus miembros no pertenecieran al Comité, el tiempo invertido por estos componentes se regulará así:

— En reuniones convocadas por la Dirección: Se considerará tiempo de trabajo.

— En otro caso: Podrá calificarse de permiso no retribuido o imputarse al tiempo sindical.

**21.1.6 Otras facultades:** La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas específicas establecidas en cada Centro de trabajo.

#### 21.2 Secciones Sindicales.

**21.2.1 Reconocimiento:** Las Empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en Centros de más de 100 trabajadores, cuya representación será ostentada por un Delegado, por cada Sindicato legalmente constituido y que tenga una implantación en el Centro de, al menos, el 15 por 100 de la plantilla.

El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en su Centro, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que pertenezca.

En los casos no previstos en esta regulación específica se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**21.2.2 Competencias, funciones y responsabilidades:** Al Delegado Sindical se le reconocerán las siguientes:

1. Ostentar la representación de la respectiva Central Sindical y servir de órgano de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección del Centro.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comité de Seguridad y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tal órgano admita previamente su presencia.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité.

En cuanto a funciones complementarias se estará a lo dispuesto por el Acuerdo Marco Interconfederal del año 1980.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Central Sindical y a los trabajadores en general, la Dirección del Centro pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Cada Sección Sindical existente en cada Centro de trabajo, a tenor del punto 21.2.1, dispondrá de un local.

7. Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20 por 100 en el conjunto del sector («Aluminio Español, Sociedad Anónima»; «Alúmina Española, Sociedad Anónima», e «INESPAL»), podrán reunir, tres veces al año, a un miembro por cada Sección Sindical. Podrán nombrar, de entre los mismos, un Delegado, que ostentará la representación de la respectiva Central Sindical.

8. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de cada uno de ellos la cuota sindical correspondiente.

9. A petición de un trabajador se concederá excedencia por tiempo máximo de cinco años para el desempeño de un cargo en una Central Sindical, solicitado por ésta. Se podrá interrumpir la excedencia, a petición del interesado, con un preaviso de treinta días.

**21.2.3 Asambleas de Centro:** El derecho a reunión y la celebración de asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas, con un máximo de cuatro al año, comenzarán media hora antes del relevo de turnos y terminarán media hora después.

Durante su celebración se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua o de aquellas que su parada pueda ocasionar perjuicio a las instalaciones.

Excepcionalmente, la Empresa abonará el alquiler de un local para la celebración de asambleas, si no es posible reunirlos en la fábrica, y siempre que no excedan de dos veces por año.

En cada Centro de trabajo se regularán por norma interna los aspectos de la Acción Sindical que no hayan sido recogidos en este Convenio.

**Art. 22. Seguridad en el trabajo.**—Ambas partes acuerdan que mantendrán el actual régimen de funcionamiento en el campo de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se potenciará al máximo el funcionamiento de las Comisiones Departamentales de Seguridad, sin perjuicio de la labor que en tal campo tiene atribuida la línea de mando de la Dirección y la específica del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Con relación a los premios de seguridad, a conceder en base a conductas, ideas o sugerencias puestas de manifiesto por el personal en dicho campo y consideradas como positivas, se cifra el montante anual para 1986 en 395 pesetas por trabajador en plantilla al 1 de enero de 1986. Esta cifra se incrementará para 1987 según lo previsto en el RAL.

Art. 23. *Disposiciones legales futuras.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los reglamentarios vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 24. *Comisión de vigilancia.*

24.1 Se constituirá una Comisión de aplicación, interpretación y vigilancia del Convenio, en los términos pactados.

Será competencia de dicha Comisión, además, el actuar como mecanismo de conciliación.

Serán competencia de la representación social en dicha Comisión las funciones de denuncia del Convenio (sin perjuicio del derecho que en este aspecto pueda corresponder a la Dirección de la Empresa), así como las de coordinación de la iniciación del Convenio futuro y la representación global de los trabajadores de los Centros afectados.

La denuncia del Convenio se realizará por escrito y con un plazo de preaviso de treinta días antes de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

24.2 La Comisión estará integrada por los siguientes Vocales:

- Seis en representación de los trabajadores, elegidos tres por el Comité del Centro de Alicante, uno por el de Noblejas, uno por el de Madrid y uno por el de Linares, de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

- Seis en representación de la Dirección, que serán: Los Directores de los Centros de Alicante, Noblejas y Linares, un representante del Centro de Madrid y los Jefes de Personal de Alicante y Noblejas.

Ambas representaciones nombrarán sendos Secretarios-Portavoces, que pertenecerán al Centro de Alicante.

24.3 Cada una de las partes tendrá, a efectos de adopción de acuerdo, un solo voto.

24.4 La Comisión se reunirá trimestralmente o a petición de una de las partes, siendo en todas ellas la Presidencia alternativa.

Las reuniones se celebrarán en la sede social de la Empresa en Madrid.

DISPOSICION TRANSITORIA

Movilidad geográfica

Los traslados de Centro de trabajo que impliquen cambio de domicilio deberán efectuarse de acuerdo con los condicionamientos y trámites que exige el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, de forma exclusiva para los Centros de Alicante y Noblejas, y durante el ámbito temporal de este Convenio no podrán ser trasladados los trabajadores con antigüedad superior a doce años.

PARTE SEGUNDA

Anexos comunes a todos los Centros

ANEXO NÚMERO 1. SEGURO DE VIDA

1. Normativa.

1.1 Normativa base.—Regula las relaciones de INESPAL —en su calidad de único contratante— con la Compañía aseguradora «Plus Ultra, Sociedad Anónima de Seguros Generales».

Está constituida por:

a) Póliza de seguro de grupo (ramo de vida) número 245.037. Tipo temporal renovable.

b) Anexo a la póliza indicada, que recoge la tarifa de primas.

c) Apéndice número 2 a la póliza indicada, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.

d) Disposiciones legales en cada momento en vigor. Actualmente, y con carácter fundamental, la Orden de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero).

e) Documentación de cálculo de tipo colectivo de prima, realizado por la Compañía aseguradora.

f) Escrito de la Compañía aseguradora de fecha 10 de octubre de 1980, relativo a rescates de capital.

g) Escrito de fecha 14 de abril de 1980, que establece una prima de invalidez y rescates sobre la ya existente.

h) Escrito de fecha 16 de abril de 1983 sobre actualización de la prima de invalidez y rescate en función de la siniestralidad.

Los documentos a que se refieren los apartados anteriores se incorporarán, en fotocopias, al archivo del Comité de Empresa.

1.2 Normativa complementaria.—Regula las relaciones de INESPAL con sus trabajadores afectados por el seguro, en orden a fijar la forma y cuantía de las aportaciones para el pago de las primas.

1.3 El aseguramiento de esta contingencia serán concertado, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores, con la Compañía que oferte mejores condiciones y calidad de servicios, a propuesta de los representantes de los trabajadores de todos los Centros de trabajo afectados por la póliza actual.

2. Extracto del contenido.

2.1 De la normativa base:

a) Asegurados: Las personas cuyos nombres y demás circunstancias figuran en el apéndice inicial a la propia póliza, y las que se incorporen en sucesivos apéndices.

La comunicación de altas se efectúa con efectos al día 1 de cada mes. Las personas relacionadas son trabajadores de ENDASA.

b) Beneficiarios: En las contingencias de incapacidad profesional total y permanente (que coincidan con la gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de la Seguridad Social), el propio trabajador asegurado. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador no continúe trabajando en la Empresa.

En la contingencia de fallecimiento será beneficiario la persona designada por el asegurado en el boletín de adhesión. La Compañía aseguradora aceptará los cambios de beneficiarios que se le notifiquen por escrito, y ello con efectos a la fecha de recepción de dicha notificación. A falta de designación, los herederos legales.

c) Capital asegurado: Con carácter optativo, cuarenta y dos mensualidades del salario base o bien tres anualidades del salario de calificación.

d) Contingencias cubiertas:

Fallecimiento por muerte natural; asegura el 100 por 100 del capital.

Fallecimiento por accidente; asegura el 200 por 100 del capital. Invalidez profesional total y permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

Invalidez absoluta y permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

e) Primas: Son las resultantes del cálculo anual pertinente en función de las bases recogidas en el anexo de tarifas de primas.

2.2 Extracto de la normativa complementaria:

a) Pago de primas: El pago de primas a la Compañía aseguradora lo efectuará INESPAL en su calidad de contratante único.

Del importe de tales primas, al tipo establecido, correrá a cargo de INESPAL la cuantía correspondiente al 50 por 100 del capital individual total asegurado.

La cuantía de las primas correspondientes al 50 por 100 restante correrá a cargo del trabajador, a quien le será deducida directamente en nómina.

Cualquier resultado que se derive del funcionamiento de la póliza será compartido al 50 por 100 por ambas partes, a excepción de los incrementos de la prima inicial de invalidez, que serán íntegros a cargo de la Empresa.

b) Pago de primas del personal jubilado: El personal que, estando al servicio de la Empresa, llegue a jubilarse podrá seguir acogido al seguro de vida con el capital asegurado que tuviera en el momento de la jubilación, el cual no sufrirá incremento de por vida. En este caso, la parte de prima que corresponde al trabajador seguirá siendo a cargo de éste, en tanto que la que habría que pagar la Empresa en función de la normativa acordada pasaría a tener la siguiente regulación en función de la antigüedad del trabajador al momento de la jubilación. La diferencia sería a cargo del trabajador.

Años de servicio	Pago por INESPAL sobre cuota Empresa Porcentaje
25 o más	100
De 20 a 25	90
De 15 a 20	75
De 10 a 15	50
Menos de 10	Nada

## ANEXO NÚMERO 2. SEGUROS DE VIUEDAD, ORFANDAD Y JUBILACIÓN

### A) Regulación de situaciones acogidas a estos seguros.

1. Normativa aplicable a los seguros creados con base a la Circular de gerencia de fecha 10 de marzo de 1975:

- La propia Circular indicada.
- Póliza colectiva número 410.322, concertada con MUSENI, Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria, para atender a los riesgos de viudedad y orfandad.
- Póliza colectiva número 454.074, concertada con «Assicurazioni Generali, Sociedad Anónima», para atender a la jubilación.

Los documentos a que se refieren los apartados anteriores se incorporarán, en fotocopias, al archivo del Comité de Empresa.

#### 2. Extracto del contenido:

##### 2.1 Bases comunes a los tres seguros:

a) Complemento a la Seguridad Social: Estos seguros otorgarán pensiones para cada uno de los eventos que amparan. Su concesión, continuidad y pérdida responderán a idénticas normas y criterios que las pensiones de la Seguridad Social a las que complementan.

b) Situación del personal afiliado a estos seguros que posteriormente causen baja en la Empresa: Quienes causen baja en la Empresa (y salvo que se trate de paso a una Empresa filial o de relación similar con la que INESPAL tenga un concierto al efecto) causarán baja simultánea en los seguros.

c) Ingresos reales: No tendrán la consideración de tales las horas extraordinarias, la ayuda escolar, el subsidio de vivienda, compensación IRPF, familia numerosa ni las prestaciones compensatorias que carecen de la consideración de salario; plus de distancia o transporte, desgaste de herramientas, quebranto de moneda, dietas, prestaciones de la Seguridad Social, etc., y ayuda familiar (esta última seguirá percibiéndose de la Seguridad Social).

d) Cobertura de riesgos: La Empresa cubre el 80 por 100 de cada uno de los riesgos asegurados; el trabajador cubre el 20 por 100 restante.

La cobertura correspondiente al trabajador es totalmente voluntaria. En consecuencia, las pensiones que se produzcan en razón a cada uno de los indicados seguros se limitarán al 80 por 100 de la cuantía, si el trabajador no ha cubierto su 20 por 100 de los mismos.

e) Invariabilidad de la cuantía: Estas pensiones complementarias no sufrirán variaciones durante la vida del pensionista, el cual se beneficiará de las revisiones periódicas que le otorgue en su pensión correspondiente la Seguridad Social.

##### 2.2 Bases especiales referentes al seguro de jubilación:

a) Personas a que afecta: Aunque en principio afecta a la totalidad de la plantilla, la cuota empezará a abonarse en las fechas siguientes:

- Para el personal cuyos ingresos superen el tope máximo de cotización a la Seguridad Social al momento en que cumplan cuarenta años de edad.

- Para aquellos cuyos ingresos superen el tope de su propio grupo de cotización, sin rebasar el tope máximo indicado, en el momento en que cumplan los sesenta años de edad.

b) Edad de concesión: Tendrán derecho a la pensión complementaria de jubilación quienes soliciten y obtengan la pensión de jubilación de la Seguridad Social al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Quienes la soliciten y obtengan con fecha posterior verán reducida su pensión complementaria en la parte de Empresa en un 20 por 100 de su importe por cada año de retraso sobre dichos sesenta y cinco años, salvo que la permanencia en el servicio activo sea a solicitud de la Empresa.

Pensión a otorgar: El seguro complementario de jubilación otorgará pensiones vitalicias, consistentes en la diferencia entre:

- El 100 por 100 de los ingresos reales promedio, habidos en los veinticuatro meses anteriores a la fecha en que se solicitó la pensión de la Seguridad Social, y

- La pensión concedida por la Seguridad Social, supuestos treinta y cinco años de cotización a la misma.

En caso de menor pensión oficial de jubilación, fruto de antigüedad reconocida menor de treinta y cinco años en el régimen mutualista, los complementos que otorgan estos seguros serán de idéntica cuantía que para aquellos que tengan cubiertos los referidos treinta y cinco años.

##### 2.3 Bases especiales referentes a los seguros de viudedad y orfandad:

a) Personas a que afecta: A todos los casados o viudos con hijos, en activo o jubilados, que abonen sus cuotas y causen el

derecho a las correspondientes pensiones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social.

#### b) Pensiones a otorgar:

- Viudedad: Consistirá en el 45 por 100 de la pensión que, con arreglo al punto B, 2.2, c), correspondería por jubilación si el causante hubiera cumplido los sesenta y cinco años.

- Orfandad: Consistirá en el 20 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado para todo trabajo de la pensión de jubilación indicada en el punto anterior.

Entre ambas pensiones de viudedad y orfandad no podrá ser rebasado el importe de la pensión de jubilación indicado en el punto B, 2.2, c).

### B) Regulación de las situaciones no acogidas a los seguros anteriores.

#### 1. Normativa aplicable:

- Circular de Gerencia de 27 de junio de 1977.
- Expediente de jubilación anticipada.

#### 2. Extracto del contenido.

2.1 Viudedad y orfandad (anteriores a 1 de diciembre de 1974): Los casos de pensiones de viudedad y orfandad serán estudiados individualmente por una Comisión de representantes sindicales, presidida por el Jefe de Personal, la cual podrá proponer concesiones de pensiones complementarias en casos excepcionales de reconocida necesidad, o cuando se den las circunstancias que a continuación se indican:

a) Viudas en edad igual o superior a sesenta y cinco años que se hallen incapacitadas para el trabajo y perciban pensiones de viudedad de la Seguridad Social.

En este caso podrá complementarse por la Empresa la pensión de viudedad que perciban de la Seguridad Social, hasta que alcance con efectos al 1 de enero de 1986 409.295 pesetas anuales.

b) Viudas con hijos de edad inferior a dieciocho años o incapacitados para el trabajo.

La pensión de viudedad de la Seguridad Social podrá complementarse por la Empresa hasta alcanzar con efectos al 1 de enero de 1986 la cifra de 265.666 pesetas/año y la de orfandad hasta 119.419 pesetas/año por cada uno de los hijos.

#### 2.2 Jubilaciones anteriores a 1 de diciembre de 1974:

a) Se garantiza en todo caso una pensión mínima con efectos al 1 de enero de 1986, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 673.979 pesetas/año.

b) Cómputo: A los efectos de la cuantía mínima indicada en el punto anterior, se considerará como percepción total la suma de las pensiones de la Seguridad Social y de los complementos que otorga la Empresa.

c) De la cantidad indicada en el punto a) se absorberá, en su caso, lo que proceda cuando, como consecuencia de la subida de pensiones de la Seguridad Social, supere en conjunto y para el año 1986 la cantidad indicada.

d) Los jubilados anticipadamente, en virtud de expediente instado ante el Ministerio de Trabajo, se regirán por las normas contenidas en su propia resolución y las complementarias de la Empresa de 27 de junio de 1977 hasta el momento de la jubilación definitiva.

2.3 Las cifras tope anuales establecidas en 2.1 y 2.2 se incrementarán para 1987, según lo previsto en el RAL.

## ANEXO NÚMERO 3. INCAPACIDAD PERMANENTE

Los casos de trabajadores a los que se declare oficialmente una incapacidad permanente tendrán el siguiente tratamiento:

1. Incapacidad total menores de cincuenta y cinco años: El trabajador podrá optar por depositar -o no hacerlo- el capital asegurado por el seguro de vida en la Caja de la Empresa. En cualquiera de ambos aspectos se entenderá que dicho capital genera un interés del 10 por 100. Al trabajador se le complementará la pensión oficial para que, junto a lo que pueda suponerle el 10 por 100 de su capital asegurado, perciba unos ingresos brutos equivalente al 100 por 100 de la media de lo que hubiera devengado en los últimos veinticuatro meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El cómputo de este complemento se hará presumiendo que se obtiene la rentabilidad estimada del capital a partir de la fecha de inicio del complemento.

La Empresa abonará el 10 por 100 de interés antes mencionado a partir del momento del inicio del complemento, aunque el capital no haya sido realmente abonado por la Compañía de seguros, si el trabajador en el momento de conocer su situación de invalidez opta

por depositar el capital en la Caja de la Empresa por un periodo no inferior a un año.

El complemento de INESPAL no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

2. Incapacidad total mayores de cincuenta y cinco años: Lo mismo que en el punto 1, pero el complemento de INESPAL llegará al 100 por 100 del promedio devengado en los últimos doce meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El complemento de INESPAL no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

3. Incapacidad permanente absoluta: Tendrá el mismo tratamiento que la incapacidad total de mayores de cincuenta y cinco años. En este caso, si la suma de la pensión oficial de la Seguridad Social, más el 10 por 100 del capital realmente depositado en la Empresa, excediera del 100 por 100 garantizado, tal exceso debe ser abonado al trabajador afectado.

En los supuestos previstos en los puntos anteriores 1, 2 y 3 se efectuará el promedio de los meses que corresponda considerados a partir de la fecha en que tenga lugar el pronunciamiento definitivo sobre la incapacidad, independientemente de la fecha de efectividad de la pensión de la Seguridad Social que se le asigne.

#### ANEXO NÚMERO 4. PREMIOS DE VINCULACIÓN

La regulación de estos premios será la contenida en el artículo 114 del Reglamento de Régimen Interior de 1977. Los importes de 1986 y 1987 serán los de 1985, incrementados en los porcentajes establecidos en el acuerdo de reordenación del sector del aluminio para dichos años.

#### ANEXO NÚMERO 5. VÍA DE RECLAMACIONES

I. Toda reclamación, alegación, petición o queja que pueda plantear un trabajador lo hará ante su mando inmediato, quien, a ser posible, dará respuesta en el plazo de dos días laborables.

En caso contrario, se iniciará la vía de reclamación formal, que será resuelta por la Dirección del Centro en el plazo improrrogable de quince días laborables, a partir de la fecha de presentación de la vía de reclamación.

II. El procedimiento de la vía de reclamación será el siguiente:

- El formulario será suministrado por el mando inmediato ante el que deberá ser presentado, quedando en poder del solicitante copia del mismo con fecha de acuse de recibo.

- El Servicio correspondiente, tras informe de forma razonada en el propio impreso, remitirá al Servicio de Personal, de forma inmediata, original y la copia para el Comité de Empresa.

- El Comité de Empresa podrá emitir su informe, si lo considera necesario, en el plazo de tres días.

- La Dirección, a la vista de los informes recibidos, emitirá su resolución en los plazos previstos en el apartado I.

### PARTE TERCERA

#### Anexos específicos de cada Centro de trabajo

##### ANEXO A. CENTRO DE ALICANTE

###### A.1 Tablas salariales

###### Tablas salariales Alicante - Valores anuales

Nivel	Sueldo base	Compl. calificación	Plus Convenio	Grat. vacaciones	Primas	Total año
10	763.968	186.384	115.056	47.632	149.508	1.262.548
9	789.168	197.872	125.028	47.632	149.508	1.309.208
8	817.536	206.224	135.048	47.632	149.508	1.355.948
7	845.872	214.560	145.044	47.632	149.508	1.402.616
6	874.240	222.448	159.084	47.632	149.508	1.452.912
5	902.608	231.216	175.788	47.632	149.508	1.506.752
4	934.096	236.416	192.984	47.632	149.508	1.560.636
3	965.600	241.600	211.920	47.632	149.508	1.616.260
2	997.088	246.816	232.704	47.632	149.508	1.673.748
1	1.028.624	251.984	255.288	47.632	149.508	1.733.036

###### Tablas salariales Alicante - Valores diarios

Nivel	Sueldo base	Compl. calificación	Plus Convenio	Antigüedad
10	1.592	388	320	80
9	1.644	412	347	82

Nivel	Sueldo base	Compl. calificación	Plus Convenio	Antigüedad
8	1.703	430	375	85
7	1.762	447	403	88
6	1.821	463	442	91
5	1.881	482	488	94
4	1.946	493	536	97
3	2.012	503	589	101
2	2.077	514	646	104
1	2.143	525	709	107

###### Tablas salariales Alicante - Pluses y horas extraordinarias

Nivel	Antigüedad anual un trienio	Turnicidad valor/día	Nocturnidad valor/día	Complemento dominical valor/día	Horas extras valor/base
10	38.192	80	130	954	589
9	39.456	82	135	987	614
8	40.880	85	141	1.022	637
7	42.288	88	144	1.058	663
6	43.712	91	149	1.093	686
5	45.136	94	154	1.128	715
4	46.704	97	159	1.167	742
3	48.288	101	165	1.207	770
2	49.856	104	170	1.247	800
1	51.424	107	176	1.286	830

- Plus jornada fraccionada: 580,19 pesetas/día de régimen fraccionado.

#### A.2 Fondo económico de producción.

La regulación del FEP de Alicante será la reflejada en el acta de desarrollo de dicho Centro para el año 1985, con la modificación consistente en incrementar el precio de las Tm en los porcentajes acordados en el RAL para los años 1986 y 1987.

#### A.3 Régimen de ciclo continuo de trabajo.

La regulación de este régimen de trabajo será la establecida por la Resolución de 3 de junio de 1982, de la Dirección Provincial de Trabajo de Alicante, en la que se autoriza la implantación del mismo (expediente 519/1982).

#### A.4 Horarios de trabajo.

A.4.1 Regímenes de trabajo a turnos: Los regímenes de trabajo a turnos se realizarán de acuerdo con los siguientes horarios:

Turno de mañana: De seis a catorce horas.

Turno de tarde: De catorce a veintidós horas.

Turno de noche: De veintidós a seis horas.

En cada turno se descansarán treinta minutos diarios considerados como de trabajo efectivo.

De acuerdo con las condiciones contractuales de cada trabajador, se podrán realizar las siguientes variantes generales:

- Turno fijo de mañana.
- Turnos rotativos semanales de mañana y tarde.
- Turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche.
- Régimen de trabajo a ciclo continuo, de acuerdo con su regulación específica.

#### A.4.2 Régimen de trabajo de oficinas a jornada fraccionada:

Período de invierno:

Jornada semanal de cuarenta y dos horas y treinta minutos.

Mínimo de interrupción de una hora para la comida, que no se considera trabajo efectivo.

7 9 13,30 15,30 17,30 19  
(..... XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.....XXXXXXXXXXXXXXXX.....)

..... Período flexible.

xxx Período de coincidencia y presencia obligatoria.

Período de verano:

Abarcará desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre.

Jornada semanal de treinta y siete horas y treinta minutos.

Descanso de treinta minutos diarios considerados como de trabajo efectivo.

7	7,30	14,30	15
(.....)	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	.....	

..... Período flexible.

xxx Período de coincidencia y presencia obligatoria.

A.4.3 Régimen de jornada continuada en oficinas: La jornada continuada de oficinas seguirá el horario de siete a quince horas. Se disfrutará de un descanso diario de treinta minutos considerados como de trabajo efectivo.

A.5 Complementos de pensiones anteriores a 1974.

Para los años 1986 y 1987 el incremento acordado para los mínimos garantizados se aplicará en forma similar al año 1985.

A.6 Compromisos Grupo de Empresa.

El Grupo de Empresa de Alicante mantendrá el uso de las instalaciones de la piscina, se le cederán en precario unos terrenos equivalentes en extensión al campo de fútbol habilitado en la actualidad como aparcamiento, se le habilitarán dos pistas de tenis y se le compensará por la ausencia de despachante en el local social mediante el abono, con efectos retroactivos, del importe de la prestación de ILT que hubiese percibido en cada momento de la Seguridad Social el último ocupante de dicho puesto.

A.7 Acondicionamiento comedor.

Se acuerda instalar un sistema que mejore la temperatura ambiente del comedor, tanto en verano como en invierno.

Se estudiarán asimismo diversas alternativas de sustitución del mobiliario del comedor. La decisión de puesta en práctica se tomará en la próxima Comisión de Seguimiento en función de que se mantenga la capacidad necesaria del local y sea de coste accesible.

A.8 Plus de distancia.

El plus de distancia, para los trabajadores de Alicante, se mantendrá en los valores actuales. Los incrementos no repercutidos desde 1977 se ingresarán en la Caja Social.

A.9 Transporte colectivo.

Se mantiene, en principio, el actual nivel del transporte colectivo en las siguientes condiciones:

- Será subvencionado al 50 por 100 entre Empresa y trabajadores.

- La Empresa subvencionará asimismo el 75 por 100 del déficit que pudiera producirse en 1986, entre los ingresos por venta de billetes y el 50 por 100 a cargo de los trabajadores. En 1987 la Empresa asumirá el 100 por 100 de dicho déficit.

- El precio de los billetes se incrementará, al menos, cuando se incremente el costo de transporte y, como mínimo, en la misma proporción que éste.

Si durante el ámbito de este Convenio se produjera una disminución importante en la utilización de este servicio, en comparación con la que ha venido siendo usual, se estudiarán y acordarán, entre la Dirección del Centro y el Comité, las medidas necesarias a tomar entre readaptación de precios o capacidades del servicio para paliar el incremento del nivel de déficit que pueda existir. En caso de no alcanzar ningún acuerdo concreto, se dará traslado del tema a la Comisión de Seguimiento del Convenio.

A.10 Atenciones sociales.

Con destino a la financiación del techado de los aparcamientos generales la Empresa aporta 2.200.000 pesetas, a las que se añaden 2.800.000 pesetas más para el mismo fin, como cancelación del compromiso reflejado en el punto A.7 del anexo del Centro de Alicante del Convenio 1985.

La Caja Social aportará, en principio, la cuantía de 2.200.000 pesetas con el mismo destino.

La puesta en práctica de este compromiso se realizará con la intervención de las partes firmantes de este Convenio.

A.11 Reconocimientos médicos.

Se tenderá a que los reconocimientos médicos mantengan un nivel similar a los realizados en el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## ANEXO B. CENTRO DE LINARES

### B.1 Horarios de trabajo.

1.1 El régimen de trabajo a jornada continuada, en turnos rotativos o no, seguirá el siguiente horario:

Primer turno o turno único: De seis a catorce horas.  
Segundo turno: De catorce a veintidós horas.  
Tercer turno: De veintidós a seis horas.

En cada turno se descansarán treinta minutos, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

1.2 El régimen de jornada fraccionada continuada aplicándose en las áreas de trabajo donde viene estando implantada. Para su observancia se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

a) La entrada al trabajo se situará entre las ocho y las nueve horas, y la salida final no se producirá antes de las dieciocho horas.

b) Se habilitará un período estival continuado desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre. La duración del descanso intermedio se ajustará a las normas generales del Convenio.

### B.2 Regulación de la antigüedad.

2.1 Antigüedad anterior al 1 de agosto de 1975: Los quinquenios acumulados hasta el 1 de agosto de 1975 o al amparo de las normas transitorias que se habilitaron entonces seguirán abonándose a razón del 5 por 100 del salario base.

2.2 Antigüedad posterior al 1 de agosto de 1975: Los trienios acreditados a partir de esta fecha se abonarán a razón del 5 por 100 del salario base.

Los que se cumplan dentro del primer semestre del año surtirán efecto desde el 1 de enero, y los vencidos durante el segundo semestre, a partir del 1 de julio.

### B.3 Fondo económico de producción.

Este concepto tendrá el mínimo garantizado que figuraba en las tablas de salarios.

Se establecen unos mínimos por tonelada de 43 toneladas métricas/mes de hoja fina y 222 toneladas métricas/mes de hoja gruesa.

Si la producción mensual no sobrepasa estos mínimos, las toneladas producidas se cobrarán al precio de:

Pesetas/toneladas métricas en foil fino: 11.000.  
Pesetas/toneladas métricas en foil grueso: 4.401.

Si la producción mensual sobrepasa estos mínimos, el exceso se cobrará a los precios siguientes:

Pesetas/toneladas métricas en foil fino: 12.034.  
Pesetas/toneladas métricas en foil grueso: 4.814.

El montante total que se genere será distribuido igualitariamente y de acuerdo con las normas habituales de devengo, entre el personal incluido en el ámbito del Convenio.

Los precios citados para las toneladas se incrementarán en 1987 según lo establecido en el RAL.

### B.4 Régimen de turnos 3.T4.

4.1 Objetivo: La adaptación, en cada momento, de la capacidad de producción a las necesidades de la cartera de pedidos requiere la existencia de un régimen de trabajo que permita incrementar o reducir el aprovechamiento de las instalaciones de acuerdo con las fluctuaciones del mercado.

Por ello, se mantiene el sistema de turnos de marcha continua (3.T4), bajo las siguientes especificaciones con carácter general.

4.2 Ambito personal y funcional: El sistema afectará a aquellas instalaciones y trabajadores cuya actividad puede proporcionar incremento de capacidad y permita aumentar o resolver la cartera de pedidos con la mayor eficacia.

4.3 Ambito temporal: El sistema se mantendrá en funcionamiento siempre que, a juicio de la Dirección, sea necesario, habida cuenta de las circunstancias de producción o de la cartera de pedidos en relación con la capacidad disponible.

#### 4.4 Descripción básica del sistema:

4.4.1 La jornada, en cómputo anual, será la pactada en la parte general de este Convenio.

4.4.2 La actividad en el trabajo se mantendrá con 20 turnos semanales, dedicándose el turno 21 (coincidente con domingo de catorce horas a veintidós horas), a tareas de mantenimiento eléctrico y mecánico y a funcionamiento de hornos de recocido. Los operarios adscritos a este turno librarán en otro momento del ciclo.

4.4.3 El calendario base para los distintos servicios y turnos es el siguiente:

Turnos	Lunes		Martes		Miércoles		Jueves		Viernes		Sábado		Domingo	
	A		A		A		A		B		B		B	
Primero ..	A		A		A		A		B		B		B	
Segundo ..	B		B		D		D		D		D		-	D
Tercero ..	C	D	C	D	C	B	C	B	C	A	C	A	C	A
Primero ..	B		B		B		B		D		D		D	
Segundo ..	D		D		C		C		C		C		-	B
Tercero ..	A	C	A	C	A	D	A	D	A	B	A	B		C
Primero ..	D		D		D		D		C		C		C	
Segundo ..	C		C		A		A		A		A		-	D
Tercero ..	B	A	B	A	B	C	B	C	B	D	B	D	B	A
Primero ..	C		C		C		C		A		A		A	
Segundo ..	A		A		B		B		B		B		-	B
Tercero ..	D	B	D	B	D	A	D	A	D	C	D	C	D	C

A = Primer turno.  
B = Segundo turno.  
C = Tercer turno.  
D = Cuarto turno.

□ Descanso.

4.4.4 Compensaciones: La observancia del régimen 3.T4 dará derecho a percibir:

- Los pluses de nocturnidad y turnicidad, de acuerdo con las normas habituales.
- El plus de domingo efectivamente trabajado.
- El complemento específico «3.T4», con un importe anual equivalente al valor de setenta y cuatro horas, tarifadas como extraordinarias. Este complemento se prorrateará por el número de ciclos y se abonará en los ciclos activos o garantizados.
- Compensaciones y garantías: Si, como consecuencia de la utilización de la flexibilidad, fuera necesario iniciar o suspender el 3.T4 dentro de un ciclo determinado, se percibirá la totalidad de la prorrata del complemento 3.T4 (a plenitud de condiciones de asistencia) para este ciclo concreto.

Durante los períodos en los que no se observe el régimen 3.T4, se percibirán los pluses de turnicidad y nocturnidad que procedan.

#### B.5 Normas complementarias para la nocturnidad.

A efectos de la percepción de este complemento, se desarrollan los principios generales del Convenio sobre esta materia, en los términos siguientes:

- El personal que inicie la semana en el tercer turno (nocturno) y trabaje continuamente tres jornadas de noche, no siendo las demás nocturnas, percibirá el plus de semana completa.
- El operario que trabaje, excepcionalmente, en turno de noche para suplir un puesto vacante por ausencia, percibirá plus

por los días efectivamente trabajados. Si éstos alcanzan el número de tres en una semana, gozará de la garantía establecida en a).

c) En caso de ser implantado en cualquier máquina o servicio el tercer turno de trabajo (nocturno), y en el curso de la semana tuviese que suspenderse, se completará la semana en lo que respecta a plus de nocturnidad.

#### B.6 Jubilados de San Gonzalo.

Los complementos de pensión a antiguos jubilados de la «Sociedad Anónima San Gonzalo» para 1986 y 1987 serán los de 1985 incrementados cada año en los porcentajes previstos por el RAL.

#### B.7 Medallas y diplomas.

A partir de la firma del presente Convenio, la Empresa otorgará los diplomas y medallas que acompañan a los premios de vinculación en los restantes Centros, tomando como fecha de referencia para su concesión la de la incorporación de este Centro de trabajo a INESPAL.

#### B.8 Servicio de autobús.

La Empresa continuará subvencionando, a través del grupo de Empresa y para los recorridos habituales, el coste del servicio de autobús para transporte de los trabajadores.

#### B.9 Atenciones sociales.

Con el fin de establecer un servicio de suministro de artículos de consumo, obteniendo precio de mayorista, la Caja Social aportará la cantidad de 335.000 pesetas al inmovilizado, y el resto necesario, hasta un límite análogo al de la fábrica de Noblejas, será a cargo de la Empresa.

Los pagos a la persona encargada de la distribución se efectuarán a través de la Caja social financiados por la Empresa.

### CENTRO DE LINARES

#### Tabla de sueldos y jornales

Año 1986

	Salario Base		Complemento calificación		Gratificación vacaciones	FEP		Plus Convenio		Total anual
	Anual: 16	Mensual	Anual: 12	Mensual		Anual: 12	Mensual	Anual: 12	Mensual	
10	694.642	43.415	169.203	10.575	43.310	135.931	11.328	239.132	19.928	1.282.218
9	717.559	44.847	179.910	11.244	43.310	135.931	11.328	253.209	21.101	1.329.919
8	743.338	46.459	187.495	11.718	43.310	135.931	11.328	267.281	22.273	1.377.355
7	769.118	48.070	195.081	12.193	43.310	135.931	11.328	281.352	23.446	1.424.792
6	794.898	49.681	202.254	12.641	43.310	135.931	11.328	299.483	24.957	1.475.876
5	820.679	51.292	210.251	13.141	43.310	135.931	11.328	320.419	26.702	1.530.590
4	849.322	53.083	214.972	13.436	43.310	135.931	11.328	341.785	28.482	1.585.320
3	877.967	54.873	219.694	13.731	43.310	135.931	11.328	364.960	30.413	1.641.862
2	906.613	56.663	224.414	14.026	43.310	135.931	11.328	389.977	32.498	1.700.245
1	935.257	58.454	229.134	14.321	43.310	135.931	11.328	416.817	34.735	1.760.449

## Complementos festivos

Año 1986

Nivel	Valor base - Pesetas día	Nivel	Valor base - Pesetas día
10	868,33	5	1.025,85
9	896,92	4	1.061,64
8	929,16	3	1.097,45
7	961,38	2	1.133,34
6	993,60	1	1.169,06

## Tablas de horas extraordinarias

Año 1986

Nivel	Valor base	Valor base + 75 por 100	Nivel	Valor base	Valor base + 75 por 100
10	522,20	913,85	5	643,70	1.126,48
9	545,34	954,35	4	670,59	1.173,53
8	582,91	1.020,09	3	698,43	1.222,25
7	591,60	1.035,30	2	727,25	1.272,69
6	616,75	1.079,31	1	756,40	1.323,70

## Plus de turnicidad

Año 1986

Nivel	Valor base - Pesetas día	Nivel	Valor base - Pesetas día
10	72,81	7	80,16
9	74,82	6	82,83
8	77,48	5	85,49

Nivel	Valor base - Pesetas día	Nivel	Valor base - Pesetas día
4	88,18	2	94,85
3	90,83	1	97,53

## Plus de Nocturnidad

Año 1986

Nivel	Valor base - Pesetas día	Nivel	Valor base - Pesetas día
10	118,46	5	140,44
9	123,35	4	144,11
8	127,01	3	150,22
7	130,68	2	155,11
6	136,78	1	159,99

## ANEXO C. CENTRO DE MADRID

C.1 Primas: El sistema de incentivo mixto (por actuación colectiva del grupo de trabajo y/o contribución individual al rendimiento del mismo) continuará rigiéndose por la norma interna de la Dirección de Personal, de 1 de junio de 1971, que deposita en la Secretaría del Comité y cuya aplicación será tratada por las partes.

C.2 Tablas salariales: Se reproducen en las páginas siguientes.

C.3 Atenciones sociales: Con destino a la adquisición de un aparato «Optacon», la Caja Social aportará la cuantía de 135.000 pesetas, incrementadas con el importe de los premios de seguridad correspondientes a 1985 y 1986. La Empresa complementará la diferencia hasta el total del coste.

C.4 Horarios y jornada de verano: Estas materias se regularán de la forma siguiente:

En 1986 se estará a lo que resulte de las actuaciones legales en curso.

Para 1987, la Dirección y el Comité negociarán los horarios y jornada de verano con la antelación conveniente.

## TABLAS SALARIALES

Madrid - Delegaciones - Depósitos y almacenes de sistemas

Año 1986

Nivel	Sueldo base	Complemento calificación	Salario calificación	Gratificación vacaciones	Prima	Plus transporte	Plus Convenio	Total anual
1	1.028.769	257.569	1.286.338	47.642	211.181	25.749	162.379	1.733.288
2	997.260	252.377	1.249.637	47.642	195.432	25.749	155.360	1.674.020
3	965.750	247.184	1.212.934	47.642	181.482	25.749	148.740	1.616.547
4	934.243	241.990	1.176.233	47.642	169.336	25.749	141.912	1.560.872
5	902.734	236.799	1.139.533	47.642	158.968	25.749	135.099	1.506.990
6	874.376	227.987	1.102.363	47.642	148.609	25.749	128.747	1.453.110
7	846.015	220.111	1.066.126	47.642	141.841	25.749	121.463	1.402.820
8	817.659	211.767	1.029.426	47.642	138.665	25.749	114.644	1.356.126
9	789.301	203.423	992.724	47.642	135.487	25.749	107.826	1.309.428
10	764.095	191.930	956.025	47.642	132.314	25.749	101.004	1.262.734
LP	305.636	68.968	374.605	23.820	-	-	109.858	508.283
B8	710.527	133.903	844.430	47.642	125.004	25.749	130.632	1.173.457

Nivel	Sueldo base (quince pagas)	Complemento calificación (quince pagas)	Prima al 100 % (doce pagas)	Plus Convenio (doce pagas)	Plus transporte (doce pagas)	Vacaciones (una paga)
1	68.584,60	17.171,27	17.598,42	13.531,58	2.145,75	47.642
2	66.484,00	16.825,13	16.286,00	12.963,33	2.145,75	47.642
3	64.383,33	16.478,93	15.123,50	12.395,00	2.145,75	47.642
4	62.282,87	16.132,67	14.111,33	11.826,00	2.145,75	47.642
5	60.182,27	15.786,60	13.247,33	11.258,25	2.145,75	47.642
6	58.291,73	15.199,13	12.384,08	10.728,92	2.145,75	47.642
7	56.401,00	14.674,07	11.820,08	10.121,82	2.145,75	47.642
8	54.510,60	14.117,80	11.555,42	9.553,67	2.145,75	47.642
9	52.620,07	13.562,53	11.290,58	8.985,50	2.145,75	47.642
10	50.939,67	12.795,33	11.026,17	8.417,00	2.145,75	47.642
LP	20.375,73	4.597,87	-	9.154,83	-	23.820
B8	47.368,47	8.926,87	10.417,00	10.886,00	2.145,75	47.642

## PLUSSES

Nivel	Turnicidad - Pesetas/día	Nocturnidad - Pesetas/hora	Horas extras - Valor base
1	107,17	175,46	757,82
2	103,88	170,08	728,60
3	100,61	169,05	699,74
4	97,31	159,30	671,84
5	94,03	153,95	644,88
6	91,07	148,98	617,90
7	88,12	144,28	592,82
8	85,16	139,44	569,59
9	82,24	134,59	546,37
10	79,59	130,31	547,93
B 8	-	-	460,98

- Plus jornada fraccionada: 580,19 pesetas/día de régimen fraccionado.

- Plus jornada fraccionada almacén de sistemas: 580,19 pesetas/día de régimen fraccionado.

## TABLAS DE HORAS EXTRAS

Nivel	TRIENIOS										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.326,19	1.370,32	1.414,43	1.458,54	1.502,65	1.546,79	1.590,90	1.635,04	1.679,16	1.723,28	1.767,42
2	1.275,08	1.317,82	1.360,61	1.403,34	1.446,16	1.488,90	1.531,69	1.574,44	1.617,22	1.659,99	1.702,77
3	1.224,57	1.265,97	1.307,38	1.348,80	1.390,23	1.431,67	1.473,09	1.514,49	1.555,91	1.597,33	1.638,76
4	1.175,71	1.215,82	1.255,87	1.295,93	1.336,00	1.376,05	1.416,14	1.456,21	1.496,28	1.536,32	1.576,41
5	1.128,52	1.167,25	1.205,97	1.244,69	1.283,40	1.322,12	1.360,82	1.399,65	1.438,27	1.476,99	1.515,71
6	1.081,36	1.118,87	1.156,34	1.193,85	1.231,35	1.268,86	1.306,35	1.343,86	1.381,36	1.418,86	1.456,35
7	1.037,43	1.073,71	1.109,99	1.146,28	1.182,55	1.218,87	1.255,12	1.291,43	1.327,71	1.363,98	1.400,24
8	996,76	1.031,84	1.066,94	1.101,99	1.137,07	1.172,14	1.207,21	1.242,25	1.277,33	1.312,38	1.347,47
9	956,15	990,02	1.023,86	1.057,71	1.091,55	1.125,43	1.159,25	1.193,12	1.226,97	1.260,82	1.294,66
10	915,54	948,34	981,11	1.013,87	1.046,64	1.079,38	1.112,16	1.144,95	1.177,71	1.209,70	1.243,26
LP	915,54	948,34	981,11	1.013,87	1.046,64	1.079,38	1.112,16	1.144,95	1.177,71	1.209,70	1.243,26
B8	638,41	662,40	686,38	710,36	734,33	758,34	782,33	806,29	830,29	854,29	878,27

## TABLAS DE RENDIMIENTOS MENSUALES

Puntos	Porcentaje sobre rendimiento - Prima	NIVELES										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	B8
0	90	15.836,61	14.657,33	13.611,17	12.700,12	11.922,64	11.145,40	10.638,09	10.644,18	10.161,63	9.923,55	9.375,23
1	92	16.190,60	14.983,16	13.913,65	12.982,36	12.187,58	11.393,09	10.874,52	10.631,05	10.387,45	10.144,08	9.583,57
2	94	16.542,57	15.308,86	14.216,12	13.264,58	12.452,53	11.640,77	11.110,91	10.862,16	10.613,27	10.364,60	9.791,91
3	96	16.894,54	15.634,58	14.518,59	13.546,81	12.717,48	11.888,44	11.347,31	11.093,27	10.839,09	10.585,13	10.000,25
4	98	17.246,51	15.960,32	14.821,06	13.829,04	12.982,43	12.136,12	11.191,12	11.324,38	11.064,89	10.805,65	10.208,60
5	100	17.598,46	16.286,02	15.123,53	14.111,26	13.247,31	12.383,78	11.820,07	11.555,47	11.290,64	11.026,16	10.416,95
6	102	17.950,44	16.611,76	15.426,00	14.393,48	13.512,31	12.631,46	12.056,53	11.786,60	11.516,54	11.246,69	10.625,27
7	104	18.302,42	16.937,46	15.728,46	14.675,71	13.777,26	12.879,14	12.292,93	12.017,70	11.742,34	11.467,22	10.833,60
8	106	18.654,39	17.263,20	16.030,94	14.957,93	14.042,23	13.126,80	12.529,34	12.248,81	11.968,16	11.687,74	11.041,94
9	108	19.006,35	17.588,91	16.333,42	15.240,16	14.307,16	13.374,49	12.765,73	12.479,92	12.193,97	11.908,26	11.250,28
10	110	19.358,34	17.914,61	16.635,88	15.522,39	14.572,12	13.622,17	13.002,13	12.711,04	12.419,79	12.128,79	11.458,62
11	112	19.710,29	18.240,35	16.938,37	15.804,60	14.837,07	13.869,85	13.238,53	12.942,14	12.645,60	12.349,32	11.666,96
12	114	20.062,25	18.566,08	17.240,83	16.086,84	15.102,00	14.117,52	13.474,94	13.173,25	12.871,41	12.569,85	11.875,31
13	116	20.414,25	18.891,68	17.543,29	16.369,06	15.366,95	14.365,20	13.711,34	13.404,36	11.934,12	12.790,36	12.083,64
14	118	20.766,21	19.217,52	17.845,53	16.651,29	15.631,90	14.612,87	13.947,75	13.635,46	13.323,04	13.010,89	12.291,98
15	120	21.118,19	19.543,24	18.148,24	16.933,51	15.896,85	14.860,55	14.184,16	13.866,59	13.548,85	13.231,40	12.500,31

## ANEXO D. CENTRO DE NOBLEJAS

## D.1 Horarios de trabajo.

1.1 Régimen de trabajo a turnos: Los regímenes de trabajo a turnos se realizarán de acuerdo con los siguientes horarios:

Turno de mañana: De seis a catorce horas.

Turno de tarde: De catorce a veintidós horas.

Turno de noche: De veintidós a seis horas.

En cada turno se descansarán treinta minutos diarios considerados como de trabajo.

De acuerdo con las condiciones contractuales se podrán realizar las siguientes variantes generales:

- Turno fijo de mañana.
- Turnos rotativos semanales de mañana y tarde.
- Turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche.

- Régimen de trabajo a ciclo continuo, de acuerdo con su regulación específica.

1.2 Régimen de trabajo en oficinas: De siete a quince horas. Se disfrutará de un descanso diario de treinta minutos, considerados como de trabajo efectivo.

## D.2 Tablas salariales.

Las tablas salariales correspondientes a este Centro se reflejan en las páginas siguientes.

## D.3 Atenciones sociales.

Con destino al fin social que redunde en beneficio de los trabajadores, y que será acordado en la Dirección del Centro y el Comité de Empresa; la Caja Social aportará la cantidad de 234.000 pesetas, a las que se añadirá igual importe por parte de la Empresa.

## Tablas salariales - Centro de Noblejas

Año 1986

Nivel	Salario base	Complemento calificación	Plus Convenio	Gratificación vacaciones	Primas	Total
10	763.965	186.376	155.640	47.632	108.931	1.262.544
9	789.163	197.877	160.122	47.632	114.421	1.309.215
8	817.543	206.214	164.652	47.632	119.904	1.355.945
7	845.866	214.551	169.162	47.632	125.391	1.402.602
6	874.247	222.442	177.719	47.632	130.876	1.452.916
5	902.607	231.225	188.933	47.632	136.361	1.506.758
4	934.095	236.418	200.643	47.632	141.848	1.560.636
3	965.601	241.610	214.095	47.632	147.333	1.616.271
2	997.089	246.821	229.391	47.632	152.819	1.673.752
1	1.028.613	251.994	246.493	47.632	158.305	1.733.037
11	498.544	123.410	114.698	47.632	76.411	860.695

## Valores diarios

Nivel	Salario base	Complemento calificación	Plus Convenio	Antigüedad
10	1.592	388	432	80
9	1.644	412	445	82
8	1.703	430	457	85
7	1.762	447	470	88
6	1.821	463	494	91
5	1.880	482	525	94
4	1.946	493	567	97
3	2.012	503	595	101
2	2.077	514	637	104
1	2.143	525	685	107

## Valor pluses y horas extraordinarias

Nivel	Antigüedad anual Un trienio	Turnicidad Valor/día	Nocturnidad Valor/hora	Complemento dominical Valor/día	Hora extra Valor base
10	38.198	80	130	955	589
9	39.458	82	134	986	614
8	40.877	85	139	1.022	637
7	42.293	88	144	1.057	663
6	43.712	91	149	1.093	686
5	45.130	94	154	1.128	715
4	46.705	97	159	1.163	742
3	48.280	101	164	1.207	770
2	49.854	104	170	1.246	800
1	51.431	107	175	1.286	830

## D.4 Plus distancia.

El plus de distancia se regula por las disposiciones legales sobre esta materia y los sucesivos pactos colectivos, llegándose en la actualidad a las siguientes cantidades:

Localidad	Importe Pesetas/día
Aranjuez, Cabañas de Yepes, Colmenar de Oreja, Huerta de Valdecarábanos, La Guardia y Villatobas	149
Tarancón	158
Ocaña	70
Villarrubia de Santiago	123

## D.5 Incentivo.

El incentivo del Centro se regirá por lo acordado con motivo del pacto salarial del año 1977 y la modificación producida el 21 de junio de 1977.

Dicha normativa se deposita en la Secretaría del Comité de Empresa.

## D.6 Fondo de suministros.

El fondo de adquisición de artículos de consumo para el personal se incrementará en un 25 por 100 sobre el montante actual.

## Año 1987

Nivel	Salario base	Complemento calificación	Plus Convenio	Gratificación vacaciones	Primas	Total
10	804.782	196.334	163.956	50.177	114.751	1.330.000
9	831.326	208.449	168.677	50.177	120.535	1.379.164
8	861.223	217.232	173.449	50.177	126.309	1.428.390
7	891.059	226.014	178.200	50.177	132.090	1.477.540
6	920.956	234.327	187.214	50.177	137.868	1.530.542
5	950.831	243.579	199.027	50.177	143.647	1.587.261
4	984.002	249.049	211.363	50.177	149.427	1.644.018
3	1.017.191	254.519	225.534	50.177	155.204	1.702.625
2	1.050.361	260.008	241.647	50.177	160.984	1.763.177
1	1.083.570	265.458	259.663	50.177	166.762	1.825.630
11	525.180	130.004	120.826	50.177	80.493	906.680

## Valores diarios

Nivel	Salario base	Complemento calificación	Plus Convenio	Antigüedad
10	1.677	409	455	84
9	1.732	434	469	86
8	1.794	453	481	90
7	1.856	471	495	93
6	1.918	488	520	96
5	1.980	508	553	99
4	2.050	519	587	102
3	2.120	530	627	106
2	2.188	541	671	110
1	2.258	553	722	113

## Valor pluses y horas extraordinarias

Nivel	Antig. anual Un trienio	Turnicidad Valor/día	Nocturnidad Valor/hora	Compl. dom. Valor/día	Hora extra Valor/base
10	40.239	84	137	1.006	620
9	41.566	86	141	1.039	647
8	43.061	90	146	1.077	671

Nivel	Antig. anual Un trienio	Turnicidad Valor/día	Nocturnidad Valor/hora	Compl. dom. Valor/día	Hora extra Valor/base
7	44.553	93	152	1.113	698
6	46.047	96	157	1.151	723
5	47.541	99	162	1.188	753
4	49.200	102	168	1.230	782
3	50.860	106	173	1.271	811
2	52.518	110	179	1.313	843
1	54.179	113	184	1.355	874

## Plus distancia

Localidad	Importe Ptas./día
Aranjuez, Cabañas de Yepes, Colmenar de Oreja, Huerta de Valdecarábanos, La Guardia y Villatobas	157
Tarancón	166
Ocaña	74
Villarrubia de Santiago	130

**TABLAS DE RENDIMIENTOS MENSUALES**  
**Madrid, Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas**  
**Año 1987**

Puntos	Porcent. sobre rendim. prima	N I V E L E S										Bs
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0	90	16.682,73	15.440,44	14.338,39	13.378,66	12.559,64	11.740,88	11.206,46	11.212,88	10.704,55	10.453,75	9.876,13
1	92	17.055,63	15.783,68	14.657,03	13.675,98	12.838,74	12.001,80	11.455,52	11.199,05	10.942,43	10.686,06	10.095,60
2	94	17.426,41	16.126,78	14.975,66	13.973,28	13.117,84	12.262,71	11.704,54	11.442,54	11.180,32	10.918,36	10.315,07
3	96	17.797,18	16.469,90	15.294,29	14.270,59	13.396,95	12.523,62	11.953,57	11.685,96	11.418,20	11.150,67	10.534,54
4	98	18.167,96	16.813,05	15.612,92	14.567,90	13.676,06	12.784,53	12.202,56	11.929,42	11.656,06	11.382,97	10.754,03
5	100	18.538,71	17.156,15	15.931,55	14.865,20	13.955,09	13.045,42	12.451,59	12.172,86	11.893,88	11.615,27	10.973,51
6	102	18.909,50	17.499,29	16.250,18	15.162,49	14.234,25	13.306,33	12.700,69	12.416,33	12.131,85	11.847,58	11.192,96
7	104	19.280,28	17.842,39	16.568,80	15.459,80	14.513,35	13.567,25	12.949,72	12.659,78	12.369,71	12.079,89	11.412,42
8	106	19.651,06	18.185,54	16.887,44	15.757,10	14.792,48	13.828,14	13.198,76	12.903,24	12.607,59	12.312,19	11.631,89
9	108	20.021,82	18.528,65	17.206,08	16.054,41	15.071,56	14.089,06	13.447,78	13.146,70	12.845,47	12.544,49	11.851,36
10	110	20.392,62	18.871,75	17.524,70	16.351,72	15.350,68	14.349,98	13.696,81	13.390,17	13.083,35	12.776,81	12.070,83
11	112	20.763,37	19.214,90	17.843,35	16.649,01	15.629,78	14.610,89	13.945,84	13.633,61	13.321,23	13.009,12	12.290,30
12	114	21.134,14	19.558,03	18.161,97	16.946,33	15.908,87	14.871,79	14.194,88	13.877,07	13.559,10	13.241,43	12.509,78
13	116	21.504,94	19.901,02	18.480,59	17.243,63	16.187,98	15.132,70	14.443,91	14.129,53	13.771,74	13.473,72	12.729,24
14	118	21.875,71	20.244,27	18.798,98	17.540,94	16.467,08	15.393,61	14.692,95	14.363,98	14.034,86	13.706,04	12.948,72
15	120	22.246,49	20.587,40	19.117,86	17.838,23	16.746,19	15.654,52	14.941,99	14.607,45	14.272,74	13.938,33	13.168,18

Nivel	Sueldo base	Complemento calificación	Salario calificación	Gratificación vacaciones	Prima al 100 %	Plus transporte	Plus Convenio	Total anual
1	1.083.734	271.330	1.355.064	50.187	222.464	27.125	171.055	1.825.894
2	1.050.542	265.861	1.316.403	50.187	205.874	27.125	163.871	1.763.460
3	1.017.348	260.391	1.277.739	50.187	191.178	27.125	156.687	1.702.916
4	984.158	254.919	1.239.077	50.187	178.383	27.125	149.494	1.644.266
5	950.965	249.451	1.200.416	50.187	167.461	27.125	142.317	1.587.505
6	921.092	240.168	1.161.260	50.187	156.549	27.125	135.626	1.530.747
7	891.216	231.871	1.123.087	50.187	149.419	27.125	127.953	1.477.770
8	861.345	223.081	1.084.426	50.187	146.074	27.125	120.769	1.428.581
9	831.472	214.291	1.045.763	50.187	142.726	27.125	113.587	1.379.388
10	804.919	202.184	1.007.103	50.187	139.383	27.125	106.400	1.330.199
LP	321.966	72.653	394.619	25.093	-	-	115.727	535.439
B8	748.489	141.057	889.546	50.187	131.683	27.125	137.611	1.236.152

Nivel	Sueldo base (15 pagas)	Complemento calificación (15 pagas)	Prima al 100 % (12 pagas)	Plus Convenio (12 pagas)	Plus transporte (12 pagas)	Vacac. (1 paga)
1	72.248,93	18.088,66	18.538,66	14.254,58	2.260,41	50.187
2	70.036,13	17.724,06	17.156,16	13.655,91	2.260,41	50.187
3	67.823,20	17.359,40	15.931,50	13.057,25	2.260,41	50.187
4	65.610,53	16.994,60	14.865,25	12.457,83	2.260,41	50.187
5	63.397,66	16.630,06	13.955,08	11.859,75	2.260,41	50.187
6	61.406,13	16.011,20	13.045,75	11.302,16	2.260,41	50.187
7	59.414,40	15.458,06	12.451,58	10.662,75	2.260,41	50.187
8	57.423,00	14.872,06	12.172,83	10.064,08	2.260,41	50.187
9	55.431,46	14.286,06	11.893,83	9.465,58	2.260,41	50.187
10	53.661,26	13.478,93	11.615,25	8.866,66	2.260,41	50.187
LP	21.464,40	4.843,53	-	9.643,91	-	25.093
B8	49.899,26	9.403,80	10.973,58	11.467,58	2.260,41	50.187

**PLUSES**

Nivel	Turnicidad - Pesetas/día	Nocturnidad - Pesetas/hora	Horas extras - Valor base
1	112,90	184,83	798,31
2	109,43	179,17	767,53
3	105,99	178,08	737,13
4	102,51	167,81	707,74
5	99,05	162,18	679,33
6	95,94	156,94	650,91
7	92,83	151,99	624,49
8	89,71	146,89	600,02
9	86,63	141,78	575,56
10	83,84	137,27	577,20
B8	-	-	485,61

Jornada fraccionada: 611,19 pesetas/día de régimen fraccionado.

**TABLAS HORAS EXTRAS**

Trimestres - Nivel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.397,05	1.443,53	1.490,00	1.536,47	1.582,93	1.629,43	1.675,90	1.722,40	1.768,87	1.815,35	1.861,85
2	1.343,20	1.388,23	1.433,30	1.478,32	1.523,43	1.568,45	1.613,53	1.658,56	1.703,62	1.748,68	1.793,75
3	1.290,00	1.333,61	1.377,23	1.420,86	1.464,51	1.508,16	1.551,79	1.595,41	1.639,04	1.682,67	1.726,32
4	1.238,53	1.280,78	1.322,97	1.365,17	1.407,38	1.449,57	1.491,80	1.534,01	1.576,22	1.618,40	1.660,63
5	1.188,81	1.229,61	1.270,40	1.311,19	1.351,97	1.392,76	1.433,53	1.474,34	1.515,11	1.555,90	1.596,69
6	1.139,13	1.178,65	1.218,12	1.257,64	1.297,14	1.336,65	1.376,15	1.415,66	1.455,16	1.494,67	1.534,16
7	1.092,86	1.131,08	1.169,29	1.207,52	1.245,73	1.283,99	1.322,18	1.360,43	1.398,65	1.436,85	1.475,05
8	1.050,01	1.086,97	1.123,94	1.160,87	1.197,82	1.234,77	1.271,71	1.308,62	1.345,58	1.382,50	1.419,46

Trienio - Nivel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	1.007,24	1.042,91	1.078,56	1.114,22	1.149,87	1.185,56	1.221,19	1.256,87	1.292,52	1.328,18	1.363,83
10	964,46	999,01	1.033,53	1.068,04	1.102,56	1.137,05	1.171,58	1.206,12	1.240,63	1.274,33	1.309,68
LP	964,46	999,01	1.033,53	1.068,04	1.102,56	1.137,05	1.171,58	1.206,12	1.240,63	1.274,33	1.309,68
B8	672,52	697,79	723,05	748,31	773,56	798,86	824,13	849,37	874,65	899,93	925,19

**INESPAL-Linares**  
**Tabla de sueldos y jornales**  
**Año 1987**

	Salario base		Complemento de calificación		Gratificación Vacaciones	FEP		Plus Convenio		Total anual
	Annual: 16	Mensual	Annual: 16	Mensual		Annual: 12	Mensual	Annual: 12	Mensual	
	10	731.755	45.735	178.243		11.140	45.624	143.194	11.933	
9	755.897	47.244	189.522	11.845	45.624	143.194	11.933	266.737	22.228	1.400.974
8	783.053	48.941	197.512	12.345	45.624	143.194	11.933	281.561	23.463	1.450.944
7	810.210	50.638	205.504	12.844	45.624	143.194	11.933	296.384	24.699	1.500.916
6	837.368	52.336	213.060	13.316	45.624	143.194	11.933	315.484	26.290	1.554.730
5	864.526	54.033	221.484	13.843	45.624	143.194	11.933	337.538	28.128	1.612.366
4	894.700	55.919	226.458	14.154	45.624	143.194	11.933	360.046	30.004	1.670.022
3	924.875	57.805	231.432	14.465	45.624	143.194	11.933	384.459	32.038	1.729.584
2	955.052	59.691	236.404	14.775	45.624	143.194	11.933	410.813	34.234	1.791.087
1	985.226	61.577	241.376	15.086	45.624	143.194	11.933	439.087	36.591	1.854.507

**Plus de turnicidad**  
**Año 1987**

Nivel	Valor base - Pesetas/día	Nivel	Valor base - Pesetas/día
10	76,70	5	90,06
9	78,82	4	92,89
8	81,62	3	95,68
7	84,44	2	99,92
6	87,26	1	102,74

**Complementos festivos**

Nivel	Valor base - Pesetas/día	Nivel	Valor base - Pesetas/día
10	914,72	5	1.080,66
9	944,84	4	1.118,36
8	978,80	3	1.156,08
7	1.012,74	2	1.193,89
6	1.046,69	1	1.231,52

**Plus de nocturnidad**

Nivel	Valor base - Pesetas/hora	Nivel	Valor base - Pesetas/hora
10	124,79	5	147,94
9	129,94	4	151,81
8	133,80	3	158,25
7	137,66	2	163,40
6	144,09	1	168,54

**Tabla de horas extraordinarias**

Nivel	Valor base	Valor base + 75%	Nivel	Valor base	Valor base + 75%
10	550,10	962,68	5	678,09	1.186,66
9	574,48	1.005,34	4	706,42	1.236,24
8	614,05	1.074,59	3	735,75	1.287,56
7	623,21	1.090,62	2	766,11	1.340,69
6	649,70	1.136,98	1	796,81	1.394,42

**Plus jornada fraccionada**

Precio día: 611 pesetas.  
611 pesetas x 161 días = 98.371 pesetas/año.

$\frac{98.371 \text{ pesetas/año}}{12 \text{ meses}} = 8.198 \text{ pesetas/mes}$

**TABLA SALARIAL 1987**  
**CENTRO DE ALICANTE**

Nivel	Salario base		Comp. calif.		Plus Convenio		Antigüedad		Turnicidad			Tabla horas extras										
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Tur/Día	Noe/Hora	Comp. Dom.	0 T.	1 T.	2 T.	3 T.	4 T.	5 T.	6 T.	7 T.	8 T.	9 T.	10 T.
10	50.299	1.677	12.271	409	10.100	337	2.515	84	84	137	1.006	1.086	1.120	1.155	1.188	1.223	1.257	1.292	1.325	1.360	1.394	1.427
9	51.958	1.732	13.028	434	10.976	366	2.598	87	87	142	1.039	1.132	1.167	1.203	1.238	1.274	1.308	1.344	1.379	1.415	1.450	1.485
8	53.826	1.794	13.578	453	11.855	395	2.691	90	90	147	1.076	1.175	1.210	1.247	1.284	1.321	1.357	1.394	1.431	1.467	1.503	1.540
7	55.692	1.856	14.126	471	12.733	424	2.785	93	93	152	1.114	1.222	1.260	1.290	1.336	1.374	1.412	1.450	1.487	1.525	1.563	1.601
6	57.559	1.919	14.646	488	13.965	466	2.876	96	96	157	1.151	1.265	1.304	1.343	1.382	1.421	1.460	1.499	1.539	1.578	1.617	1.656
5	59.427	1.981	15.223	507	15.432	514	2.971	99	99	162	1.189	1.318	1.359	1.399	1.439	1.480	1.520	1.560	1.601	1.641	1.682	1.722
4	61.500	2.050	15.565	519	16.941	565	3.075	103	103	168	1.230	1.368	1.409	1.452	1.494	1.535	1.577	1.619	1.660	1.702	1.744	1.787
3	63.574	2.119	15.907	530	18.604	620	3.179	106	106	173	1.271	1.420	1.463	1.506	1.550	1.593	1.636	1.679	1.722	1.786	1.809	1.852

Nivel	Salario base		Comp. calific.		Plus Convenio		Antigüedad		Turnicidad			Tabla horas extras										
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Tur/Día	Noc/Hora	Comp.Dom.	0 T.	1 T.	2 T.	3 T.	4 T.	5 T.	6 T.	7 T.	8 T.	9 T.	10 T.
2	65.648	2.188	16.250	542	20.428	681	3.202	109	109	179	1.313	1.475	1.519	1.564	1.609	1.654	1.690	1.742	1.780	1.832	1.876	1.921
1	67.724	2.257	16.590	553	22.411	747	3.386	113	113	185	1.354	1.531	1.576	1.622	1.669	1.714	1.760	1.807	1.853	1.898	1.945	1.991

Formas de cálculo.-Salario base mes = Salario base año/16. Salario base día = Salario base mes/30. Comp. calific. mes = Comp. calific. año/16. Comp. calific. día = Comp. calific. mes/30. Plus convenio mes = Plus convenio año/12. Plus convenio día = Plus convenio mes/30. Antigüedad mes = Salario base mes a 0,05. Antigüedad día = Salario base día a 0,05. Turnicidad día = Salario base día a 0,05. Nocturnidad hora = Nocturnidad hora 1986 a 0,033428. Comp. dominical = Salario base día a 0,6. Plus 3 T.A.42 = Valor hora extra a 74/12. Valor hora extra = Valor hora extra 1986 a 0,033428.

Otros conceptos.-Gratificación vacaciones = 50.177 pesetas/año. F. E. P. Mensual garantizado = 13.125 pesetas/mes. Plus jornada fraccionada = 611 pesetas/día fraccionado.

## VALORES ANUALES

Nivel	Salario complemento		Plus convenio	Grat. vacación	F. E. P. garant.	Total año	Antigüedad (1 T.)	Turnicidad (247 días)	Nocturnidad (656 horas)
	Base	Calificación							
10	804.784	196.336	121.200	50.177	157.500	1.329.997	40.239	20.748	89.872
9	831.328	208.448	131.712	50.177	157.500	1.379.165	41.566	21.489	93.152
8	861.216	217.248	142.260	50.177	157.500	1.428.401	43.061	22.230	96.432
7	891.072	226.016	152.796	50.177	157.500	1.477.561	44.554	22.971	99.712
6	920.944	234.336	167.580	50.177	157.500	1.530.537	46.047	23.712	102.992
5	950.832	243.568	185.184	50.177	157.500	1.587.261	47.542	24.453	106.272
4	984.000	249.040	203.292	50.177	157.500	1.644.009	49.200	25.441	110.208
3	1.017.184	254.512	223.248	50.177	157.500	1.702.621	50.859	26.182	113.488
2	1.050.368	260.000	245.136	50.177	157.500	1.763.181	52.518	26.923	117.424
1	1.083.584	265.440	268.932	50.177	157.500	1.825.633	54.179	27.911	121.360

9061

**RESOLUCION de 31 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo tomado por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras adheridas.**

Visto el Acuerdo tomado por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras adheridas, con el personal de las mismas, en fecha 15 de enero de 1987, en cumplimiento del artículo 4.º del citado Convenio Colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del Acuerdo de Revisión Salarial y de determinados artículos para el segundo año de vigencia del citado Convenio Colectivo, con notificación a la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del mismo,

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

Madrid, 31 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Mixta del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras adheridas, con el personal de las mismas.

Acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Fraga de Espectáculos, Sociedad Anónima», y otras adheridas, con el personal de las mismas

Tras las reuniones mantenidas entre los componentes de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, durante los días 14 y 15 de enero de 1987, compuesta por los siguientes señores:

Parte social:

Don Perfecto Iglesias Paz,  
Don Ramón Vidal Neira y  
Don Juan José Couce Paadin.

Parte económica:

Don Joaquín Iborra Muñoz,  
Don Antonio Noguero Ocampo y  
Don José Acuña Couceiro.

se llegó a los siguientes acuerdos:

Primero.-La tabla salarial, anexo I del Convenio en vigor, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 28 de mayo de 1986, tendrá los siguientes importes:

## ANEXO I

## FUNCIONES COMUNES

	Pesetas mensuales
<b>Personal técnico (no titulado):</b>	
Jefe de circuito .....	60.351
Representantes .....	60.351
<b>Administrativos:</b>	
Jefe de Negociado o Departamento .....	60.351
Inspector de Locales .....	55.103
Oficial primero .....	53.798
Oficial segundo .....	49.855
Taquillero .....	50.253
Auxiliar administrativo .....	47.401
<b>Personal subalterno:</b>	
Encargado de personal .....	48.306
Conserje .....	48.306
	<b>Pesetas diarias</b>
Recibidores .....	1.565
Acomodadores .....	1.565
Sereno .....	1.565
Empleada de lavabos y guardarropa .....	1.565
Empleada de limpieza (por horas) .....	1.493
Auxiliar o mozo de almacén .....	1.565
Ordenanzas .....	1.493
Botones (hasta 18 años) .....	1.301
<b>Personal obrero (profesionales de oficio):</b>	
Oficial primero .....	1.634
Oficial segundo .....	1.565
Oficial tercero .....	1.565
Peón .....	1.565
	<b>Pesetas mensuales</b>
<b>Cinematógrafo:</b>	
Jefe técnico .....	60.613
Jefe de cabina .....	57.828