

4.- SISTEMAS DE DEVENGO Y CALCULO DEL PLUS

Las unidades a alcanzar con la ACTIVIDAD NORMAL(100%), están calculadas por día de trabajo, y que lógicamente al multiplicarlas por días laborables mensuales o anuales, nos dará la ACTIVIDAD NORMAL MENSUAL O ANUAL POR TRABAJADOR.

Para tener derecho a la percepción del Incentivo, habrá que superar un nivel de Actividad Normal, como media, durante un mes. No obstante, si durante el trimestre natural, la media de Actividad, superase el 100%, se recuperarían, a efectos de abono de Incentivo, los meses de ese trimestre, que no hubiera alcanzado esa Actividad Normal; regularizándose esos pagos, al cierre del trimestre, a razón de la cantidad económica que resulte, al aplicar la media de Actividad alcanzada. Los cierres, a efectos de este Incentivo, se harán el 31 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 31 de Diciembre y se pagarán al mes siguiente del devengo.

En el caso de bajas por I.L.T., permisos reglamentarios, bien de convenio o de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, no se computará a efectos de devengo, pero tampoco a los de cobro.

En los casos de inasistencia al trabajo por ausencia no justificada o permisos atípicos no reglamentarios, permisos sin sueldo, etc., se tendrán en cuenta estas ausencias a efectos de cálculo en el cómputo del mes.

En los supuestos de permisos sindicales, según lo regulado por este Convenio y bajas por I.L.T., en los casos que dan derecho a percibir el "Complemento de Bajas por I.L.T.", según lo dispuesto en la Cláusula 25 de este Convenio, se percibirá el incentivo por Actividad por una cuantía equivalente a la media mensual que, por este concepto, hubiera percibido el afectado en los dos meses anteriores.

Dado que este sistema de Incentivos por Actividad se implanta con la firma del II Convenio, durante la vigencia del mismo, en el transcurso del año 1.989, cuando se den circunstancias de paralización de la producción, por falta de material, no imputable al trabajador, este percibirá el correspondiente Incentivo por una cantidad igual a la que resulte de media mensual de los que por este concepto haya percibido el afectado, durante los dos meses anteriores, sin contabilizarse, a estos efectos, los periodos anteriores de falta de material.

5.- UNIDADES A PRODUCIR

* Producción anual C.E.E. Telefonía Madrid, (60.000) unidades.

* producción anual C.E.E. Telefonía Valldoreix (Barcelona) 24.000 unidades.

* Producción anual C.E.E. Lavandería de Madrid. La Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio, fijará esa cuantía anual, teniendo en cuenta la producción necesaria para alcanzar un equilibrio de los resultados de rentabilidad, los kilos/ropa de años anteriores y que las cantidades fijadas permitan a los trabajadores afectados alcanzar niveles de actividad similares a los señalados para los C.E.E. de Telefonía, con equivalente esfuerzo personal en el desarrollo de las tareas laborales.

Dichas cantidades totales, se acuerdan teniendo en cuenta las respectivas plantillas (Madrid Telefonía, Madrid Lavandería, BarnaTelefonía) de trabajadores fijos a la firma de este Convenio. Por tanto, cualquier variación en los distintos colectivos hará cambiar proporcionalmente la cantidad final a producir en el Centro en el que se diara dicha variación. Asimismo incidirá en la cantidad total final los casos reflejados en las cláusulas, 16 y 17 de este Convenio Colectivo.

Estas producciones son globales para los respectivos Centros, desarrollándose una tabla individualizada en función de las características laborales de cada trabajador y las tareas funcionales de cada puesto de trabajo.

Con los objetivos de producción anual indicados, la Dirección fijará las tablas individuales en cada Centro, previa consulta a la representación social correspondiente.

Y en prueba de conformidad suscriben el presente Convenio Colectivo en la fecha arriba mencionada.

REPRESENTACION**POR LOS TRABAJADORES:**

Domingo Camacho Fernández U.G.T.

Manuel Martínez Vidal U.G.T.

Anastasio Vega Garcia U.G.T.

José M. Hernandez Burgos U.G.T.

POR LA DIRECCION:

María Vercher Sella
DIRECTORA GERENTE

María Teresa Ruiz
DIRECTORA BARNA

Luis M. Cases Llop
COORDINADOR C.E.E.
MADRID.

1210

RESOLUCION de 8 de enero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Inespal, Sociedad Anónima», para los Centros de trabajo de Alicante y Noblejas (Toledo).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Inespal, Sociedad Anónima», para los Centros de trabajo de Alicante y Noblejas (Toledo), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de ambos Centros, 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, 8 de enero de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Inespal, Sociedad Anónima» [para los Centros de trabajo de Alicante y Noblejas (Toledo)].

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INESPAL,
SOCIEDAD ANONIMA, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO
DE ALICANTE Y NOBLEJAS (TOLEDO)**

PARTE PRIMERA:**DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS CENTROS****CAPITULO I****DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.****Art. 1. PARTES.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO S.A., 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 APLICACION****Art. 2. AMBITO TERRITORIAL.**

Se extiende a los Centros de Trabajo de Alicante y Noblejas.

Art. 3. AMBITO FUNCIONAL.

Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de la INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO S.A., 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. 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 reconoce a estos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo desearán.

Art. 5. AMBITO TEMPORAL.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán vigencia desde el 1.1.88 hasta el 31.12.90:

No obstante, mantendrán su vigencia específica aquellos pactos concretos para los que se haya establecido distinto periodo.

CAPITULO III
ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 6. PRINCIPIO GENERAL.

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 vengán atribuidas.

Art. 7. VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

7.1 Implantación.

Se aprueba la valoración y jerarquización de los puestos de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo y que se recoge en el Anexo II.

La documentación final del trabajo ha sido:

* Manual de valoración utilizado. Que comporta, entre otras características, la de dar respuesta al contenido del art. 14 de la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, de forma tal que, en los resultados de la valoración están ya incluidos ineludiblemente los conceptos a que se refieren los artículos 77 y 79 de la misma.

* Jerarquización y niveles resultantes.

* Parrillas de factores y grados de factor en las que figuran la totalidad de los puestos valorados.

Estas parrillas sólo variarán por modificación organizativa, y servirán de referencia obligada para:

- Valorar nuevos puestos de trabajo.
- Revisar puestos cuyo contenido haya variado de forma sustancial.

En todo caso la valoración tiene carácter de provisional. Dentro de la vigencia del propio Convenio Colectivo se procederá a su revisión, si bien sobre las bases siguientes:

* Se efectuará con el mismo manual.

* Los cambios, fundados exclusivamente en razones de estricta aplicación del propio manual, podrán serlo en ambas direcciones y no afectarán, globalmente, más del 5% de las personas sujetas a valoración.

7.2 Nuevas Valoraciones.

Las valoraciones de nuevos puestos de trabajo o las revisiones de puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente, se aprobarán a propuesta de la Dirección por una Comisión Única constituida al efecto.

La nueva valoración podrá ser solicitada a la Dirección por el Jefe del Servicio de que se trate, o por el titular del puesto afectado a través del procedimiento de la Vía de Reclamación Interna.

La citada Comisión Única será paritaria y estará integrada en cada una de sus Representaciones -de la Dirección y de los Trabajadores- por el número de miembros que se acuerde en la primera sesión de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

Tal Comisión tendrá como objetivos específicos los siguientes:

- * Conseguir que las nuevas valoraciones respondan correctamente a las parrillas de referencia.
- * Evitar el paulatino deterioro de la valoración establecida.

El Comité de Empresa del respectivo Centro de Trabajo deberá:

- * Disponer de las descripciones de los puestos de trabajo, objeto de la valoración, en su propio ámbito.
- * Emitir, para la propia Comisión de Valoración, informe sobre los nuevos puestos a valorar o, en su caso, a revisar.

Art. 8. INGRESOS.

En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto del Trabajador, 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 las listas definitivas 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. REGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES.

9.1 Ascensos.

La cobertura de vacantes en régimen de ascenso se ajustará a los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

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

A efectos de aplicación de cuanto a categorías profesionales se refiere, se considerarán como tales:

* Las consignadas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

* La de Profesionales Metalúrgicos, considerando integrados en la misma los puestos de Primeros Operadores de instalaciones básicas.

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 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.

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:

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.

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 la pruebas mediará un plazo comprendido entre 15 y 30 días.

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.

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 de las incidencias y resultados de las fases, antes de su publicación o divulgación. El Comité de Empresa podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente en las pruebas de capacitación citadas en el punto 2). Asimismo se dará acceso al Comité de Empresa al resultado de las pruebas cuando exista alguna reclamación sobre las mismas.

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 (establecidos 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 acudirá para ello a estos aprobados con anterioridad.

9.3 Promociones.

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.

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

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

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 y 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.
 - Inmediatidad 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.

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.

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

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.

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

Se consolidarán, no obstante, las diferencias económicas pertinentes cuando en la movilidad ascendente se cumplan los siguientes plazos:

- 120 días naturales consecutivos en el plazo de un año, o
- 240 días naturales, consecutivos o no, en el plazo de dos años.

Los días de vacaciones y los de permiso retribuido -no computables a efecto de consolidación- no interrumpirán la condición de continuidad entre los inmediatos anteriores e inmediatos posteriores a ellos.

El desempeño de media jornada o más debe computarse, a estos efectos, como día completo y debe, a su vez, retribuirse como tal, si procede.

En cumplimiento de cuanto se dispone el art. 64, 1.8, a) del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa 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 plantarse al trabajador.

Art. 11. JORNADA, HORARIOS Y CALENDARIOS.

11.1 Cómputo anual de jornada.

La jornada, en cómputo anual será:

- * En 1.988, de 1.780 horas de trabajo efectivo.
- * En 1.989, de 1.768 horas de trabajo efectivo en Alicante y de 1.760 horas de trabajo efectivo en Moblejas.
- * En 1.990, de 1.736 horas de trabajo efectivo.

La reducción de la jornada anual individual de trabajo no podrá conllevar una disminución de los días de trabajo de las Fábricas.

Dada la imposibilidad material de reducir la jornada de 1.988, así como los perjuicios y perturbaciones organizativas que conllevaría una excesiva disminución de la de 1.989, se han acordado las jornadas anuales reflejadas en el párrafo anterior.

La Empresa compensará al no disfrute de una mayor reducción mediante una gratificación económica fijada con la Representación de los Trabajadores.

11.2 Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. Los periodos de disfrute se precisarán en los calendarios laborales de cada Centro.

11.3 Horarios.

1.- Los Horarios de cada Centro serán los que figuren en los anexos correspondientes.

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

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.

11.4 Descansos.

Los descansos en las jornadas continuadas cuya duración esté comprendida entre 7,30 y 8 horas, serán 30 minutos considerados como de trabajo efectivo.

En las jornadas continuadas cuya duración sea superior a 7 h. e inferior a 7,30 h. diarias, la duración del descanso intermedio será de 25 minutos. En jornadas de duración inferior, no se modifica 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.

11.5 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:

- * Desplazamientos a realizar.
- * Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.
- * Circunstancias excepcionales.

CAUSAS	DURACION
* Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos.....	3 a 5 días naturales.
* Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.....	3 a 5 días naturales.
* Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos.....	2 a 5 días naturales.
* Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos.....	1 día natural.
* Nacimiento de hijo.....	2 labor. a 5 natur.
* Matrimonio (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 periodo de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente al Servicio).....	15 días naturales.
* Adopción hijo (para realizar la inscripción reglamentaria).....	Tiempo necesario.
* Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres.....	Tiempo necesario. (máximo 1 día natural)
* Ingreso urgente en centro hospitalario de esposa, hijo o familiar que conviva con el interesado.....	Tiempo necesario. (máximo 1 día natural)
* Bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos o hermanos (cuando la jornada anterior al acto, el trabajador afectado preste servicio en turno de 22 a 6 h., se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.....	Tiempo necesario. (máximo 1 día natural)
* Descanso por parto de la mujer trabajadora embarazada, bajo control facultativo de la Seguridad Social: - parto normal..... - parto múltiple.....	Máximo 16 semanas. " 18 " (distribuidas a petición interesada)
* Pausa por lactancia de un hijo menor de 9 meses, de la madre trabajadora, o del padre, indistintamente, en el caso de que ambos trabajen.....	Pausa de 1 hora. (divisible en 2 fracciones de media hora)
* Traslado de domicilio habitual.....	Un día natural.
* Renovación D.N.I. (cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral, en los 30 días naturales siguientes a su fecha de caducidad.....	Tiempo indispensable.
* Consulta médico de cabecera, previa justificación. Se concederá cambio de turno por este motivo cuando, siendo la consulta por la mañana, se trabajara en turno de 22 a 6 h.....	Máximo 16 h. anuales.

OTROS

- * Examen en centro oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.
- * Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimientos o citaciones de Organismos e Instituciones de carácter oficial: El tiempo preciso.
- * 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.
- * Participar 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 citados anteriormente).
- * Gestiones particulares, para asuntos propios, que requieran la presencia del interesado.

12.3 Excedencias.

1.- Voluntarias.

Para su concesión se seguirá la regulación general del art. 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 periodo pactado, 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.

2.- Servicio Militar.

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

- Las condiciones laborales básicas (retribuciones, antigüedad, etc.) evolucionarán como si estuviera en activo.
- Podrá reincorporarse temporalmente al trabajo cuando disponga de licencia de duración superior a un mes. Para permisos menores podrá readmitirse si existiese vacante, o su incorporación conviniere al Servicio.
- Percibirá las gratificaciones extraordinarias usuales en su Centro de Trabajo.
- 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 del servicio, un porcentaje de su salario que, en casos excepcionales podrá alcanzar hasta el 100%.

CAPITULO IV PRODUCTIVIDAD

Art. 13. OBJETIVO PRIORITARIO.

Siendo un principio aceptado el conseguir la mayor utilización de las instalaciones en función de la cartera de pedidos, se tendrá al incremento de los turnos, siempre que haya pruebas suficientes de su necesidad.

En consecuencia, cuando ante un régimen de turnos inferior, y en correlación con la cartera de pedidos, se constata la necesidad de que, para mantener o incrementar la capacidad de producción, fuera necesario aumentar el número de turnos, se procederá de acuerdo con lo establecido en el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, al considerar esa circunstancia como una de las señaladas en el citado artículo, comportando para los Comités de Noblejas y Alicante la obligación de estudiar las modificaciones del régimen de trabajo que pudieran derivarse.

Estas modificaciones se propondrán teniendo en cuenta lo acordado en el presente artículo, y en cuanto a las decisiones complementarias para el incremento de turnos se tendrá en cuenta en primer lugar el personal que voluntariamente aceptara el cambio, no pudiendo establecerse por parada transitoria de otras máquinas o instalaciones.

Se establecerá con previsión inicial de periodos no inferiores a tres meses.

A este respecto se procederá de la siguiente forma:

- * La Dirección de la Empresa remitirá al Comité del Centro, junto con la determinación del número de turnos preciso, el razonamiento y la prueba de su necesidad, así como el número de trabajadores afectados.

- * El Comité de Empresa adoptará su acuerdo favorable o desfavorable, en el plazo de 5 días.

Caso de incrementos de turnos en número diferente a los pactados en este Convenio, las cantidades a abonar por el plus correspondiente se establecerán en su momento teniendo en cuenta los límites de los superiores e inferiores al mismo.

Art. 14. INCENTIVOS.

A lo largo de la vigencia del Convenio, la Dirección actuará de forma especialmente intensa en la implantación de nuevos sistemas de incentivo y/o en la modificación de los actuales.

Tal actuación responderá a los siguientes criterios:

* El sistema será de prima colectiva y valor único para todos los niveles de valoración.

* El margen económico de las percepciones por incentivos oscilará de la forma siguiente:

- Para rendimientos inferiores al mínimo exigible (75%), la Empresa tomará las medidas oportunas, de las que informará al Comité de Empresa.
- Para rendimiento mínimo exigible (75%), la percepción será del 49% del valor de la prima a rendimiento 100%.
- Para rendimiento máximo (105%), la percepción será del 117% del valor de la prima a rendimiento 100%. Estas cuantías constituirán el límite máximo posible.
- La prima a rendimiento 100% figura en las tablas adjuntas, correspondiente a la ponderación del personal según su nivel de valoración y su relación directa o indirecta con la producción.

* En los nuevos sistemas de incentivos se podrán tener en cuenta parámetros que midan no sólo el rendimiento por ahorro de tiempo, sino otros módulos como el de unidades de producción, calidades, parámetros técnicos, etc.

* Los sistemas estudiados por la Empresa serán sometidos a informe previo del Comité de Empresa del Centro correspondiente.

* El proceso de implementación de nuevos sistemas de incentivo será objeto de una actuación progresiva en el tiempo. En todo caso se estará a la normativa vigente en materia de implantación de incentivos, dando vigor en Convenio a lo dispuesto en la Ordenanza Siderometalúrgica.

* Período transitorio: Mientras el sistema no esté implantado se percibirá una cantidad a cuenta, por concepto de incentivo, de 207.292 ptas. anuales. Una vez establecidos los sistemas definitivos se procederá a realizar las regularizaciones que procediesen en cada caso.

* Si llegara a darse la circunstancia de falta de trabajo por carencia de pedidos, con la excepción de situación y medidas de regulación que pudiesen adoptarse por dichas circunstancias, existirá una garantía global del 75% de la prima respectiva correspondiente a su rendimiento 100%. A esta situación se equipararán las de "fuerza mayor".

* Asimismo se tomará en consideración en los sistemas a establecer que, en los casos de huelga legal, se tendrán en cuenta los días realmente trabajados a efectos del cálculo del incentivo, sin perjuicio del tratamiento que las disposiciones legales vigentes establecen para las reducciones a realizar de los salarios en las jornadas que se haya permanecido en dicha situación de huelga legal.

Art. 15. ABSENTISMO.

1.- Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance, y con el propósito de reducir su incidencia.

A tal efecto, se fijan como objetivo específico el de alcanzar un índice absoluto de absentismo inferior en dos décimas al índice obtenido en 1.987, así como mejorarlo en una décima acumulativa en cada uno de los restantes años de vigencia del propio convenio.

2.- Los trabajadores se comprometen a que durante el año 1.988 el absentismo no supere el porcentaje del 5.1% en Alicante, y el 2.7% en Nobeijas.

A estos efectos se calculará el absentismo producido por los conceptos de: enfermedad (con excepción de los periodos de hospitalización, descanso de mujeres embarazadas y procesos de I.L.T. de duración superior a seis meses o inferiores que deriven en situaciones de invalidez), permisos no reglamentarios, faltas injustificadas y sanciones.

Se aplicará cuanto antecede en base a la filosofía establecida en el Acuerdo Marco Interconfederal.

La consecución de los objetivos previstos, dará lugar al ingreso en las Cajas Sociales de los importes de las primas no abonadas a los

trabajadores durante los primeros quince días de baja, por enfermedad sin hospitalización.

Además, si el índice de absentismo por enfermedad (horas de baja por enfermedad divididas por horas pactadas, ambas de la totalidad de la plantilla de un centro) fuera inferior al 4.5% en el mes en que se considere, los trabajadores afectados por baja durante dicho mes percibirán los plus de turnicidad, nocturnidad, complemento dominical y jornada fraccionada, si éstos les correspondieran de estar en activo.

En ningún caso se percibirá, como cantidad líquida, cuantía superior a la que correspondería estando en activo.

CAPITULO Y
RETRIBUCION

Art. 16. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

16.1 Pacto de Retribución Global.

La presente estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global.

16.2 Conceptos que la integran.

Estará integrada por los conceptos únicos que a continuación se expresan, y por el número de pagas que se indican:

- * Salario o sueldo base.
- * Complementos personales.
 - Antigüedad.
 - Garantía personal.
- * Complementos de puesto.
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad.
 - Domingos y festivos.
 - Plus de Jornada Fraccionada.
 - Plus de subvención de comida.
- * Complementos de cantidad/calidad.
 - Incentivos o Primas.
- * Complementos Periódicos.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Gratificación de vacaciones.

16.3 Pagos.

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

- a) Pagos ordinarios.
Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan, de los siguientes conceptos:

- * Salario o sueldo base.
- * Complementos personales.
 - Antigüedad.
 - Garantía personal.
- * Complementos de puesto.
 - Turnicidad.
 - Nocturnidad.
 - Domingos y festivos.
 - Plus de Jornada Fraccionada.
 - Plus de subvención de comida.
- * Complementos de cantidad/calidad.
 - Incentivos o Primas.

- b) Gratificaciones extraordinarias.
Su número será de dos en el año. Serán de una mensualidad cada una de ellas y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

- * Salario o sueldo base.
 - * Complementos personales.
 - Antigüedad.
 - Garantía personal.
- Se abonarán en las siguientes fechas:
- 15 de Julio.
 - 15 de Diciembre.

- c) Otras Gratificaciones.
Se percibirá igualmente una gratificación especial de vacaciones.

16.4 Regulación y devengo de los distintos conceptos.

Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada uno de los niveles retributivos, serán las que aparecen en las tablas anexas.

El establecimiento de los valores unitarios para las distintas situaciones, se efectuará a nivel de Centro de trabajo en función de sus propias características, con el condicionamiento del respeto absoluto de los valores anuales establecidos e incluyendo en el prorrateo el período de vacaciones en aquellas retribuciones en que sea preceptiva o convenida su inclusión.

* Antigüedad

Se devengará por trienios cumplidos, en concreto el primer día del semestre natural en el que se cumpla realmente el trienio. En las tablas salariales aparecen los valores anuales correspondientes a un trienio.

* Plus de Jornada Fraccionada.

Se considerará jornada fraccionada la que tenga, al menos, una hora de interrupción para la comida. No desvirtúa la consideración de jornada fraccionada el hecho de que pudiera realizarse jornada intensiva durante el verano. Se devengará por cada día trabajado, o equivalente, en horario fraccionado. Se podrá percibir mensualizado en las doce pagas ordinarias del año.

* Pluses de Turnicidad, Nocturnidad y Domingos y Festivos.

Las tablas recogen los valores anuales para los distintos regímenes/tipo. Aparecen, también, desglosados en valores/año por Turnicidad, por Nocturnidad y por Domingos y festivos.

Para regímenes de trabajo no recogidos expresamente en la tabla, se calcularán, por procedimientos estrictamente matemáticos, de acuerdo con los valores anuales totales correspondientes y se actuará con ellos en la forma indicada en el segundo párrafo del presente apartado.

Cuando se disfruten días de vacaciones, se percibirán los pluses de turnicidad y nocturnidad según el promedio de lo devengado en los tres meses anteriores en las jornadas ordinarias de trabajo. El complemento de Domingos y Festivos se devengará por cada uno de estos días trabajado, o equivalente, en los regímenes que dan lugar a estas percepciones, aunque se podrán percibir de forma mensualizada en las doce pagas ordinarias del año.

* Plus de subvención de comida.

El personal sujeto a régimen de Jornada Fraccionada y que, además, en su Centro de Trabajo no haya un sistema de servicio de comidas subvencionadas, devengará por cada día de trabajo, o asimilado, en horario fraccionado, un plus especial cuya cuantía se recoge en las tablas anexas. Se podrá percibir mensualizado en las doce pagas ordinarias del año.

Dicho plus desaparecerá automáticamente en el momento en que se cese en el mencionado régimen de trabajo o se ponga un sistema de comidas subvencionadas.

* Complementos de Cantidad/Calidad.

La tabla recoge los valores correspondientes al 100% de la prima. Los correspondientes al período de vacaciones se abonarán en base al promedio del trimestre inmediato anterior a la fecha inicial de su disfrute.

* Gratificaciones extraordinarias.

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

- La de Julio en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre del año.
- La de Diciembre en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre del año.

* Gratificación de Vacaciones.

Su cuantía será la reflejada en la tabla anexa. Se abonará por una sola vez en la nómina del mes anterior al disfrute del propio período vacacional.

Será proporcional al propio período de vacaciones que corresponda al trabajador.

16.5 Fórmulas de prorrateo.

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:

* 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.

* Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos. Al margen de ello, dicho tiempo de ausencia no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

A los efectos del tratamiento de las ausencias, los permisos no retribuidos consignados en el art. 12.2 tendrán un sistema específico consistente en la deducción de las retribuciones del tiempo no asistido al trabajo y de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes.

16.6 Horas Extraordinarias:

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el art. 13 del Acuerdo Interconfederal. El valor base de cálculo para su abono será el que figura en las tablas anexas, sobre las que se aplicará el recargo del 75% previsto en el Estatuto de los Trabajadores una vez tenida en cuenta la repercusión de la antigüedad a nivel individual.

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% sobre el valor base de la hora extraordinaria.

Art. 17. CUANTÍA RETRIBUTIVA.

17.1 Cuantía retributiva.

Se establece como línea salarial objetivo, a alcanzar en la forma que a continuación se expresa, la que se recoge en las tablas anexas. Se aclara que dicha línea ya recoge, sobre la que ha servido de punto de partida en los trabajos previos, un incremento del 5,8%.

Se establecen, como líneas auxiliares, tres líneas paralelas a la línea objetivo, situadas por debajo de esta, al 3%, 7% y 10% respectivamente.

Con efectos al 1 de Enero de 1.988, se revisarán los salarios en la forma siguiente:

* Las retribuciones individuales al 31.12.87 se incrementarán en el 5,8%. Se exceptúan de dicho incremento las "garantías personales" hoy existentes que recibirán el tratamiento que para cada una de ellas estuviera actualmente establecido.

* Efectuado dicho incremento se readaptarán las pesetas totales individuales a la nueva estructura retributiva en función del nivel correspondiente al respectivo puesto de trabajo.

* A quienes, hecha la anterior readaptación, permanezcan por debajo de alguna de las líneas auxiliares o de la propia línea objetivo, se les subirá hasta la línea inmediata superior más próxima a su propia situación, con absorción de todo tipo de garantías y conceptos no explicitados en la nueva estructura retributiva.

* Se establece una garantía global, por todos los conceptos (salarios, primas, antigüedad, deslizamientos por valoración, etc) del 6,8%.

* Aquellos que por el juego de la garantía de incremento mínimo para 1.988 o cualquier otra causa correlacionada con la aplicación de la nueva estructura retributiva, quedaran con importes totales por encima de la línea objetivo, mantendrán la diferencia sobre ésta como "garantía personal". Esta garantía sólo será absorbible por cambio de nivel retributivo y tendrá, durante su vigencia, los mismos incrementos salariales que tenga la línea objetivo.

Para los años siguientes se actuará en la siguiente forma:

* En 1.989:

La línea objetivo y las auxiliares, se elevarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, más 1,4 puntos.

* En 1.990:

La línea objetivo y las auxiliares, se elevarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, más 1,6 puntos.

En cada uno de los años indicados, las personas situadas en las respectivas líneas auxiliares, o entre ellas por efecto de la garantía del 6,8% establecida para el año 1.988, pasarán a la inmediata superior.

Al 1 de Enero de 1.991, se consumará el último salto desde la línea inmediata inferior a la línea objetivo, hasta ésta.

17.2 Cláusula de revisión salarial.

En cada uno de los años de la vigencia del Convenio procederá, en su caso, la revisión salarial conforme a los siguientes criterios:

A.- CLAUSULA DE REVISION ANUAL.

Para 1.988, las tablas de retribuciones llevan incorporado un incremento sobre el 31.12.87 del 5,8%, equivalente al aumento del I.P.C. en aquel año.

Para los restantes años de vigencia del Convenio, si el I.P.C. real fuera distinto al previsto se procederá de la forma siguiente:

19.-

La línea objetivo del año correspondiente se revisará, en más o en menos, en razón a la diferencia porcentual entre el IPC real y el previsto.

20.- Los trabajadores que, personalmente, hubieran tenido un incremento individual real, por aplicación de la totalidad de las cláusulas del propio convenio (excluidos los deslizamientos por vencimiento de nueva antigüedad o por ascensos) inferior a los siguientes valores:

1.989.....IPC real + 1,4
1.990.....IPC real + 1,6

percibirán con efectos al día 1 de Enero del respectivo año, la diferencia entre los valores anuales expresados y el incremento individual real que ya hubiera experimentado.

No procederá revisión alguna al personal que no se encuentre en la expresada circunstancia.

30.- Al 1 de Enero del año siguiente se considerará como línea objetivo base la que resulte de la revisión establecida en el punto 19. Esta línea servirá de referencia para la construcción de las líneas auxiliares precisas.

40.- Para el caso de que el Gobierno no fijara, dentro del año 1.989, un I.P.C. previsto para 1.990, la Representación de los Trabajadores podrá optar por una de las siguientes fórmulas:

* Utilizar como I.P.C. previsto para 1.990 el mismo que el previsto el año anterior (3%).

* Utilizar como I.P.C. previsto para 1.990 el 70% del I.P.C. real del año anterior.

B.- CLAUSULA DE REVISION SEMESTRAL.

No obstante lo anterior, se revisarán al 30 de junio de cada año las retribuciones, de forma provisional y a cuenta, de acuerdo con las normas y condiciones siguientes:

19.- La vigencia de la revisión provisional se concretará al segundo semestre de cada año en que proceda, no dando lugar, por tanto, a atrasos o regularizaciones por el primer semestre.

20.- Procederá la revisión provisional cuando el I.P.C. real acumulado del primer semestre de cada año supere al I.P.C. previsto para ese mismo periodo (mitad del previsto anual).

30.- Las retribuciones se incrementarán provisionalmente en la diferencia entre el I.P.C. real y el previsto del periodo mencionado.

40.- Las retribuciones provisionales perderán su vigencia al 31 de Diciembre y se elaborarán las definitivas del año de acuerdo con lo pactado en el apartado A (Cláusula de revisión anual).

50.- La revisión se practicará de acuerdo con los mismos criterios de aplicación que los señalados en el apartado A.

CAPITULO VI ACCION SOCIAL

Art. 18. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA.

En materia de Seguridad Social Complementaria se establecen los siguientes acuerdos:

* Se mantendrá, provisionalmente, la actual póliza cerrada para el personal procedente de la antigua ALDGASA.

* Se mantendrán, provisionalmente, las actuales pólizas abiertas de la antigua ENDASA, para el personal procedente de dicha Empresa y que están recogidas en los anexos III, IV y V.

* Una vez que se publiquen las disposiciones legales precisas para la aplicación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, se establecerá, previa negociación, el régimen definitivo acomodado a dicha Ley que deberá regir en el futuro. Con la entrada en vigor de dicho nuevo régimen definitivo desaparecerán los regímenes provisionales anteriores.

Art. 19. PRESTAMOS.

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:

1. Cuantía de los fondos.

Será, para 1.988, de 20.492.083.-ptas. para el Centro de Alicante y de 3.659.313.- ptas. para el Centro de Noblejas.

En 1.989 y 1.990 estas cifras serán incrementadas en los mismos porcentajes que lo hagan las tablas salariales.

2. Cuantía máxima de cada préstamo y procedimiento de concesión.

La cuantía máxima de cada préstamo y el procedimiento de concesión se regularán 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) 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 Empresa de cada 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 la 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. 20. BECAS Y AYUDA ESCOLAR.

Se continuará asignando becas o bolsas de estudio. Dicha asignación se acomodará a los siguientes criterios:

1.- Cuantía de los fondos.

Será, para 1.988, de 11.954.393.-ptas. para el Centro de Alicante y de 581.221.-ptas. para el Centro de Noblejas.

En 1.989 y 1.990 estas cifras serán incrementadas en los mismos porcentajes que lo hagan las tablas salariales.

2.- Normas.

A través de norma interna elaborada conjuntamente por Dirección y el 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. 21. 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:

1.- Fines.

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

2.- Fondos.

Serán específicos para cada Centro de Trabajo y estarán constituidos básicamente por:

- Cuota de los trabajadores.
- Cuota de la Empresa.
- Compensación de viajes a Perfora y alquiler de apartamentos incrementadas anualmente en los mismos porcentajes que las tablas salariales.
- Cualquier otro ingreso que pudiera producirse.

3.- Adscripción.

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

En los casos en los que por cualquier razón se dejaran de percibir dichos complementos, cesaría la vinculación en la Caja y, si existieran saldos pendientes de amortizar derivados de préstamos concedidos, se regularizarán estos 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.

4.- Cuotas.

La cuantía de las cuotas correspondientes a Empresa y trabajadores, fijada en forma de porcentaje sobre el salario base anual, será del 0,48% y del 0,32%, respectivamente.

En el caso de 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 las 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 1 de este artículo.

5.- Gestión.

La gestión de la Caja Social corresponde a la Comisión nombrada al efecto por el respectivo Comité de Empresa. A ella se unirá un representante de Dirección.

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 dicha cuenta será la INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO, S.A.

Art. 22. REGULACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

22.1 Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo.

En los casos de baja por accidente laboral, la empresa garantiza el 100% de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando, o bien la prestación legal equivalente al 75% de la base reguladora para esta contingencia, caso de que fuera superior a aquélla. Si el interesado optase por percibir la prestación legal, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deduciría de ellas la parte proporcional ya percibida.

Cuando en un accidente de trabajo 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.

22.1 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 y 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% o 75%, en su caso, de la base reguladora para esta contingencia, en el caso de que fuera superior a la cantidad garantizada.

En caso de percepción de la citada prestación legal, llegado el momento de la percepción de pagas extraordinarias, se deducirán de ellas la parte proporcional ya percibida.

Art. 23. CAPACIDAD DISMINUIDA.

El trabajador que sea declarado incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad, si lo hubiera.

La existencia, o no, de puesto compatible con su disminución de capacidad será determinado por la Dirección y el Comité de Empresa del Centro correspondiente.

Cuando la limitación padecida se haya producido con ocasión o por consecuencia del trabajo, el trabajador afectado conservará su nivel a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario de la zona de procedencia.

La Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, procederá:

* A tener permanentemente actualizada una relación de puestos de trabajo que deban ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

* A destinar a puestos de producción a personas que, estando en la actualidad ocupando puestos de trabajo de los indicados en el párrafo anterior, tengan aptitud física suficiente para ocupar aquellos puestos. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.

La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puesto se realicen.

Art. 24. PREMIOS DE VINCULACION.

Se establece el siguiente plan de etapas para equiparar los Premios de Vinculación a los mejores valores de los actualmente vigentes:

* Los premios correspondientes al personal procedente de la antigua ALUGASA permanecerán en sus propios valores.

* Los del personal procedente de la antigua ENDASA, así como los correspondientes a ALUMINIO ESPAÑOL S.A., ALUMINA ESPAÑOLA S.A., tendrán el siguiente proceso de acercamiento:

- Durante 1.988 mantienen sus actuales premios y valores.

- A partir de 1.989 desaparecen sus premios actuales para regirse por la escala siguiente:

- Premio de Vinculación de 20 años.
- Premio de Vinculación de 30 años.
- Premio de Vinculación de 40 años.

Los valores de estos Premios serán los siguientes:

- Durante 1.989:

- Premio de 20 años....20 días de retribución.
- Premio de 30 años....30 días de retribución.
- Premio de 40 años....40 días de retribución.

Durante 1.990:
 Premio de 20 años....40 días de retribución.
 Premio de 30 años....60 días de retribución.
 Premio de 40 años....80 días de retribución.

Durante 1.991:
 Premio de 20 años....2 mensualidades.
 Premio de 30 años....3 mensualidades.
 Premio de 40 años....4 mensualidades.

A estos efectos, se considerará como valor/día la retribución anual de conceptos ordinarios fijos dividida por 360. El valor/mes, el anual de los mismos conceptos dividido por 12.

CAPITULO VII ASPECTOS VARIOS

Art. 25. ACCION SINDICAL.

25.1 Comités de Empresa de Centros de Trabajo.

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 art. 68 de 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 debe estar presente la Dirección de la Empresa.

2.- Competencias.

Es competencia de los respectivos Comités, entre otros aspectos, el de recibir información, mensualmente, de la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de aquella, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa. Asimismo deberán de 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. Igualmente, informar a la Dirección en relación con las propuestas de concesión de premios al personal, por la realización de actos meritorios.

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.

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 adecuada notificación a ésta.

5.- Comisiones de Trabajo.

Si alguno de sus miembros no perteneciera 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.

6.- Otras facultades.

La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas específicas establecidas en cada Centro de Trabajo.

25.2 Secciones Sindicales.

1.- Reconocimiento.

La Empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales en Centros de más de 100 trabajadores, cuya representación será ostentada por Delegados, por cada Sindicato legalmente constituido de acuerdo con el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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.

2.- Competencias, Funciones y Responsabilidades.

Al Delegado Sindical, se le reconocerán los siguientes:

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

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros de Comité. En cuanto a funciones complementarias se estará a lo dispuesto por el Acuerdo Marco Interconfederal del año 1.980.

f) 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, una adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. Cada Sección Sindical existente en cada Centro de Trabajo, a tenor del punto 26.1, dispondrá de un local.

g) Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20 % en el conjunto del Sector (Aluminio Español S.A.; Alumina Española S.A. e INESPAL S.A.), 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.

h) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada uno de ellos, la cuota sindical correspondiente.

i) A petición del trabajador, se concederá excedencia por tiempo máximo de cinco años, para el desempeño de un cargo de una Central Sindical, solicitada por ésta. Se podrá interrumpir la excedencia a petición del interesado, con un preaviso de 30 días.

25.3 Asambleas de Centro.

El derecho de 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 terminará media hora después.

Durante su celebración se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua y 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 reunir las en la fábrica, y siempre que no excedan de dos veces al 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. 26. 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 1.988 en 440.-ptas. por trabajador en plantilla al 1.1.88. Esta cifra se incrementará para los años siguientes en los mismos porcentajes que lo hagan las tablas salariales.

Art. 27. DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS.

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

Art. 28. COMISION DE SEGUIMIENTO.

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

Será competencia de la Representación de los Trabajadores en dicha Comisión, las funciones de la denuncia del Convenio (sin perjuicio del derecho que en este aspecto pueda corresponder a la Dirección de la Empresa), así como las de coordinación 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 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

- 2.- La Comisión estará integrada por los siguientes Vocales:
- 4 en representación de los trabajadores, elegidos 3 por el Comité de Empresa de Alicante y 1 por el de Noblejas, de entre los miembros de la Comisión Negociadora.
 - 4 en representación de la Dirección.
- 3.- Cada una de las partes tendrá, a efectos de acuerdo, un sólo voto.
- 4.- La Comisión se reunirá trimestralmente o a petición de una de las partes, siendo en todas ellas la Presidencia alternativa.

DISPOSICION TRANSITORIA: MOVILIDAD GEOGRAFICA.

La Disposición Transitoria del Convenio de 1.986, relativa a la movilidad geográfica se prorrogará en sus propios términos, e inicialmente por el plazo del nuevo Convenio. El texto de dicha disposición es el siguiente:

"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".

No obstante lo anterior, esta cláusula desaparecerá automáticamente si antes de la expiración de la vigencia del Convenio, se produjeran acuerdos sobre este tema en el nuevo Plan Industrial que Inespal S.A. está estudiando. En este supuesto, el contenido de la referida cláusula sería sustituido por lo que se pactara al efecto en el referido Plan Industrial.

DISPOSICION FINAL: VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

La valoración de puestos de trabajo, realizada conforme al procedimiento establecido en el articulado del Convenio, es la que se refleja en el correspondiente anexo. No obstante, ambas partes acuerdan al respecto los siguientes puntos:

19.- POLIVALENCIAS EN MAQUINAS.

Como modificación organizativa se establecen polivalencias entre determinados puestos de máquinas.

Estas polivalencias tendrán como consecuencia la adjudicación a estos puestos polivalentes del nivel retributivo mayor de entre los puestos simples englobados en el ámbito de dicha polivalencia si estos tuvieran diferente valoración.

La percepción real de dicho nivel superior estará condicionada a:

- poseer la capacitación necesaria para desarrollar los puestos contenidos en el ámbito de la polivalencia, tanto de forma teórica como prácticamente demostrada tras periodo suficiente.

- la ejecución efectiva y cotidiana de las tareas de los diversos puestos denominados simples, cuando la organización del trabajo así lo exija.

Los puestos de trabajo simples mantienen sus características univalentes a efectos de ocupación no rotativa por otros trabajadores.

La relación de puestos entre los que se establecen estas polivalencias son los siguientes:

LAMINACION.

- * TREN CALIENTE:
 - Entre Operador Tren Caliente y Op. Bobinadora-Cizalla.
 - " Op. Bobinadora-Cizalla y Ayte. Bobinadora-Ciz.T.C.
 - " Ayte. Bobinadora-Ciz.T.C. y Corte-Rec. Puntas T.C.
 - " Op. Salida Horno precaldeo y Op. Entrada Horno prec.
- * TREN FRIO L-2:
 - Entre Operador Tren Frío y Entrador Tren Frío.
 - " Entrador Tren Frío y Ayudante trenes fríos.
- * TREN FRIO L-58:
 - Entre Operador Tren Frío y Entrador Tren Frío.
 - " Entrador Tren Frío y Ayudante trenes fríos.
- * TREN DE BRILLO:
 - Entre Operador Tren Brillo y Entrador Tren Brillo.
- * APLANADO BAJO TENSION (L-95):
 - Entre 19 Operador y 29 Operador (Apilador).
 - " 29 Operador y Entrador.
- * COMEC:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.
 - Entre Preparador de Utillaje y Ayudante.

HOJA FINA.

- * TRENES DE LAMINACION:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.
- * LAQUEADORAS:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.
- * ROTOGABADORA:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.
 - Entre 29 Operador y Ayudante.
- * CORTADORA DE GRUESOS:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.
- * SEPARADORA:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.

EXTRUSION.

- * PRENSAS:
 - Entre 19 Operador y 29 Operador.
- * PRENSA 2.000 NOBLEJAS:
 - Entre Operador Sierra/Apiladora y Ayudante (pendiente de definir).

29 POLIVALENCIA GRUERO-CARRETILO (ALICANTE).

En las mismas condiciones establecidas en el punto primero de la presente Disposición Final, referidas a la posesión de la capacitación teórico-práctica y al desarrollo efectivo de ambas funciones (cuando la organización del trabajo así lo exija), se acuerda adjudicar el nivel 7 de la valoración al ejercicio conjunto de los cometidos de gruero y carretillero.

29 MANTENEDORES ESPECIALIZADOS (ALICANTE).

Los avances tecnológicos y la cada vez mayor sofisticación de los equipos industriales hacen conveniente contemplar un nuevo puesto de trabajo denominado "Mantenedor especializado", cuyo contenido, referido a las distintas ramas o especialidades, dará respuesta a las necesidades mencionadas en el campo del mantenimiento.

A estos puestos se accederá a través de un proceso basado en la formación permanente y en la demostración teórica y práctica de la profesionalidad exigida. En principio se estima que este tipo de puestos será ocupado por un número máximo de oficiales de 19 situado entre el 25% y el 30% del total de dichos oficiales.

Esta estimación será concretada, en su momento, por la Dirección a los Representantes de los Trabajadores. La aplicación de esta medida se efectuará con la retroactividad correspondiente a cada situación dentro de los límites del propio convenio.

PARTE SEGUNDA

ANEXOS COMUNES A TODOS LOS CENTROS

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES OBJETIVO 1.988. VALORES ANUALES.

(Incorporan un incremento del 5,8% sobre 1.987)

NIVEL	SALARIO BASE	PRIMA 100%	GRATIF. VACACIONES	TOTAL ANUAL	ANTIGUEDAD VALOR TRIENIO
0	1,967,011	214,988	110,838	2,292,837	59,244
1	1,840,209	214,988	108,622	2,163,819	57,481
2	1,734,092	214,988	106,002	2,055,082	55,720
3	1,642,363	214,988	103,785	1,961,136	53,959
4	1,563,225	214,988	100,762	1,878,975	52,199
5	1,484,986	214,988	98,243	1,798,217	50,440
6	1,425,633	214,988	91,190	1,731,811	48,854
7	1,381,566	214,988	82,121	1,678,675	47,269
8	1,350,091	214,988	74,262	1,639,341	45,685
9	1,324,011	214,988	67,007	1,606,006	44,100
10	1,300,629	214,988	61,465	1,577,082	42,692

PLUS DE REGIMEN DE TRABAJO (TOTAL CONCEPTOS POR REGIMEN)

NIVEL	10 T.	15 T.	20 T.	21 T.	J.FRAC. + SUB.COMIDA
0	30,632	153,939	331,197	370,671	95,724
1	29,617	151,189	325,166	364,323	95,724
2	28,622	148,332	318,924	357,658	95,724
3	27,875	145,370	312,470	350,675	95,724
4	26,880	142,301	305,805	343,375	95,724
5	25,884	139,127	298,928	335,757	95,724
6	25,137	135,848	291,839	327,822	95,724
7	24,391	132,462	284,539	319,570	95,724
8	23,395	128,971	277,027	311,000	95,724
9	22,649	125,373	269,304	302,113	95,724
10	21,902	121,670	261,369	292,908	95,724

PLUS DE REGIMEN DE TRABAJO (POR CONCEPTOS)

NIV.	TURNICIDAD	NOCTURNIDAD	C.D.y F.20 T.	C.D.y F.21 T.	J.FRAC.	SUB.COMIDA
0	30,632	123,307	177,258	216,732	63,480	32,244
1	29,617	121,572	173,977	213,134	63,480	32,244
2	28,622	119,710	170,592	209,326	63,480	32,244
3	27,875	117,495	167,100	205,305	63,480	32,244
4	26,880	115,421	163,504	201,074	63,480	32,244
5	25,884	113,243	159,801	196,630	63,480	32,244
6	25,137	110,711	155,991	191,974	63,480	32,244
7	24,391	108,071	152,077	187,108	63,480	32,244
8	23,395	105,576	148,056	182,029	63,480	32,244
9	22,649	102,724	143,931	176,740	63,480	32,244
10	21,902	99,768	139,699	171,238	63,480	32,244

HORAS EXTRAORDINARIAS. VALORES BASE.

NIVEL	PTAS.
0	965.-
1	928.-
2	894.-
3	861.-
4	829.-
5	799.-
6	767.-
7	741.-
8	712.-
9	687.-
10	658.-

ANEXO II. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO VALORADOS.

II.1 Centro de Alicante.

NIVEL 1	SERVICIO
	JEFE DE TURNO 01/03/06/07
	JEFE DE TURNO MANTTO.MECANICO 25
	JEFE DE TURNO MANTTO.ELECTRICO 39
	JEFE TURNO LAM.ACABAD. 04
	JEFE TURNO LAM.CALIENT 04
	JEFE TURNO LAMIN. FRIA 04
	JEFE ALM.COMERCIAL Y EMB. 29
	ANALISTA JEFE LABORATORIO 34
	JEFE SECCION MECANICA 35
	JEFE SECCION ELEC. FUND. Y EXT. 39
	JEFE SECCION ELEC. GRALES. 39
	COMPRADOR IMPORTACION 53
	A.T.S. EMPRESA 56
	JEFE CONTABIL. E INFORMES 59
	DISEÑO EXTRUSION 71
	DISEÑO Y DIBUJO ARTIST.H.F 72

NIVEL 2	SERVICIO
	PROGRAMADOR ORDENADOR SENIOR 12/15
	JEFE ADM.VENTAS EXPORT 29
	JEFE TALLER ANODIZADO 08
	JEFE EXPEDICIONES 29
	JEFE INSTRUMENTACION 34
	JEFE TURNO CARRETIILLAS 38
	JEFE TURNO SERV.GRALES 38
	JEFE OFICINA ADMVA. 48/55
	COMPRADOR PRINCIPAL 53
	JEFE TESOR. Y CTAS.A PAGAR 59
	TEC.AY.PROC.EXTRUSION 93
	TRAM.CON.S. Y RECLAMAC. 93
	DELINEANTE PROYECTISTA 37

NIVEL 3	SERVICIO
	JEFE ZONA INSP. Y EMB. 04/23
	JEFE ZONA RECTIFICADO 06
	JEFE TURNO 29/30
	JEFE TURNO ANODIZADO 08
	TEC.MANT.PREV.ELECTRICO 34/39
	JEFE PROGRESO 48
	ASISTENCIA SOCIAL 55
	DESARROLLO EXTRUSION 71
	DELINEANTE "A" 91/37
	JEFE BIBLIOT. E INFORM. 98

NIVEL 4	SERVICIO
	SUPERVISOR UTILLAJE 01
	APOYO USUARIO 15
	OPERADOR ORDENADOR 15
	SECRET. DIR.CON IDIOMA 17/49/98
	DESPACHO ADUANAS 29
	JEFE EQUIPO BASCULAS 32
	ANALISTA FIS.-QUIM. LABORATORIO 34
	ANALISTA REC.ORG. LABORATORIO 34
	ANALISTA EXTRUSION LABORATORIO 34
	ANALISTA BAS.INORG.CINDAL 98
	ANALISTA BAS.ORG. CINDAL 98
	ANALISTA INST.ORG.CINDAL 98
	ANALISTA RECUB. ORG. CINDAL 98
	ANALISTA ACAB. SUPERF. CINDAL 98
	ANALISTA CONT.ACAB.SUP.CINDAL 98
	ANALISTA RAYOS X CINDAL 98
	ANALISTA METALOGRAF. CINDAL 98
	ANALISTA MET.FISICA CINDAL 98
	ANALISTA ELECTRONICA CINDAL 98
	ANALISTA LAB. FISICO CINDAL 98
	ANALISTA INSTRUM. CINDAL 98
	ANALISTA INST.INORG.CINDAL 98
	ANALISTA ELECTROQ. CINDAL 98
	ANALISTA CORROSION CINDAL 98
	RESP.ALBAÑIL.FUMIST. 38
	RESP.VIG.FACT.Y SER.C. 38
	1º. CARGA MAQUINAS 48
	PLANIFICADOR 03/48/52
	SEG.Y CONTROL PRODUCC. 52
	COMPRADOR AUXILIAR 53
	DOCUMENTACION BASICA PERS. 55
	MOVIMIENTO PLANTILLA 55
	1º. COSTOS 59
	CONTABILIZACION 59
	COORD./NOMINA JORNALES 59
	GASTOS.FAB./ORD.TRABA. 59
	ADMVO.COMERCIAL H.FINA 72

NIVEL 4	SERVICIO
AYTE. DIBUJO ARTISTICO	72
ADMINISTRAT./VENDEDOR	88
METALURGISTA LAMINAC.	93
JEFE ADMINISTRACION CINDAL	98

NIVEL 5	SERVICIO
OPER. MAQUINA COLADA	01
OPERADOR HORNO FUSION	01
ADMINISTRATIVO FUNDIC.	01
UTILLAJE FUNDICION	01
OPERADOR PRENSA EXTRUSION	03
OP. LINEA BAJO TENSION	04
OPER. LAMINADOR BRILLO	04
OPERADOR TRENE FRIOS	04
OPERADOR TREN CALIENTE	04
OPER. TREN LAMINACION H.F.	06
OPER. ROTOGRABADORA	07
EMBARQUES	29
JEFE EQ.MAQ.CARPINTERIA	30
ADMVO. 1º ALM.GENERAL	31
MANTENEDOR MECANICO GRAL.	35/38
MANT.MEC.GRUAS Y GENERAL	35
MANT.MEC.GRUAS Y GRAL DE INFRA.	38
MANT.MEC.CARRET. Y GRAL.	38
MANT. ELECTRICO GRAL.	39
MANT. ELEC. GRUAS Y GRAL.	38/39
MANT. TELECOM. Y GRAL	39
MANT. ELEC. CARRET. Y GRAL.	38
OP.PARQUE TRANSFORMACION	39
CONSTRUC. METALICO	38
AJUSTADOR "A"	38
SOLDADOR "A"	38
TORNERO "A"	38
DELINEANTE "B"	39/37
CRONOMETRADOR	48
ADMVO.OFICINA LAMINAC.	48
CONTROL Y LANZ.M.PRIMA	48
PARTE PRODUCCION	48
PROGRESISTA TALLER	33/48
TEC. RECTIFIC. UTILES	48
ADJUNTO SEGURIDAD	58
ADMON. E INV.ACCIDENTES	58
EST. MANUALES E INFORMES	58
ESTUDIO COND.SEGURIDAD	58
NOM.SUELDOS/S.SOC./IMP	59
CONT.INC.Y PED.MERC.MA	70
CONTROL PEDIDOS EXPORT	75
MANT.MECAN.LABORATORIO	98
OP. MAQ. COLADA LABORATORIO	98
FRESADOR-AJUSTADOR LABORATORIO	98
TORNERO MANDRINAD. "A"	98
TRADUCTOR	98

NIVEL 6	SERVICIO
ADMINISTRATIVO PRODUC.EXT.	03
OPER. SLITTER-CONEC	04
OPER. STANCO B.K.	04
OPER. UNGERER/BRONX	04
OPER. RECTIF. CILINDROS	04/06
OPERADOR SEPARADORA	06
OPER. SLITTER GRUESOS	06/07
OPER. ENCOLAD.PAGENDARM	07
OPERADOR REKO	07
OPERADOR PLANTA ANODIZADO	08
SECRETARIA (ADVO.SERV.)C/IDIOMA	11/69/91
OP. AUXILIAR ORDENADOR	12
NITRURACION	13
BORRADORES PEDIDOS	28
CONTROL PEDIDOS	28
CAPATAZ EXP. EMB.	29
OPER. SIERRA Y MAQUINA EMB.	30
ENCARGADO ALM. GENERAL	31
RECEPCION MATERIALES	31
CONTROL ALM. MATRICES	33
ADMVO. DEPARTAMENTO	38
ALBAÑIL/FUMISTA	38
ALBAÑIL	38
COND.VEHIC.CONTRA INC.	38
CONSTR. HERRAMENTISTA	38
MAQUINAS AUXILIARES	38
REDES GENERALES	38
CONTROL MATERIALES	52
AUXILIAR COMPRAS	53
DOC.PAGO Y PRESTACION.	55
FACTUR. Y GIROS	59
COMPROBACION FACTURAS	59
CTAS.A PAGAR/CONT.FACT.	59

NIVEL 6	SERVICIO
ADVO.MERCADO EXTERIOR	70
ENTRADA PEDIDOS	75
FOTOGRAFIA E INFORMES	98

NIVEL 7	SERVICIO
AYTE. FUSION Y COLADA	01
CARR.CAR. HORNOS VOLVO	01
OP.SIERRA-HORNO BOMOG.	01
OPER. DESCABELLADORA	01
2º OP. PRENSA EXTRUSION	03
OPER. ESTIRADORA	03
OPER. SIERRA PERFILES	03
HORNERO-GRUERO	03
1º INSPECTOR	04/23/26
OP.BOBINAD. CIZALLA T.CAL.	04
ENT.LINEA BAJO TENSION	04
ENT. TREN BRILLO	04
ENT. TRENE FRIOS	04
2º OP. LINEA BAJO TENSION	04
MONTADOR UTILES	04
OPER. RECTIF. UTILES	04/06
OPER. TRENE PLANOS	04
AYTE. C.A.L.	04
OPER.HORNO TRATAMIENTO	04
OPER. HORNO RECOCIDO	04
OP.ENTRADA H.PRECALDEO	04
OP.SAL.HORNO PRECALDEO	04
OP. SLITTER H.F.	06/07
2º OP. TREN LAMIN. H.F.	06
HORNERO/CARRETIILLERO	06
MOVIMIENTO MATERIALES	07
OP.ENCERADORA ENCOLAD.	07
2º OP. ROTOGRABADORA	07
OPERADOR LAQUEADORA	07
PREPARACION TINTAS	07
OPER. GOFRADORA Y CORTE FORMAT.	07
SECRETARIA (ADVO.SERVICIO)	07/37/48/53/55/93/98
PULIDOR MATRICES	13
CONSTRUCTOR EMBALAJES	30
ADMVO. MANTENIMIENTO	38
AYTE.MATENIM. MECANICO	35/38
PINTOR	38
AYTE.MATENIM.ELECTRICO	39
PROGRESO LAMINACION	48
ADMINISTRATIVO COMPRAS	53
ADMINISTRAT.INTENDENCIA	54
CHOFER TURISMO CONSERJ	54
2º. NOMINAS	59
ADVO. SERV. LABORATORIO C.C.	93
AYTE. METALOGRAFIA	98
AYUDANTE BIBLIOTECA	98
PROG. Y DELINEACION	98

NIVEL 8	SERVICIO
PAROLERO	01
EQUIPO TUBO ESTIRADO	03
OPER.RECTIF. PERFILES	03
OPERADOR ENDEZADORA	03
GRUERO ST.CRANNE	04
GRUERO	04/03/29
2º OPER. STANCO-B.K.	04
2º INSPECTOR	04
AYTE. UNGERER-BRONX	04
AYUDANTE GENERAL	04
AYUDANTE TRENE FRIOS	04
CARRETIILLERO	04/01/07/32/29/31
OPER.CIZ. CININATTI	04
OPER.CIZALLA CIRCULAR	04
OPER. CIZALLA RHODES	04
OPER. PRENSA DISCOS	04
OPER. SIERRA PLANCHAS	04
OPERADOR CONFORMADORA	04
2º OP. SLITTER CONEC	04
PREPAR. UTILES CONEC	04
2º OPER.HORNO RECOCIDO	04
2º OPER.HORNO PRECALDEO	04
2º OPERADOR SEPARADORA	06
2º OP SLITTER H.F.	06
2º OP. SLITTER GRUESOS H.F.	06
2º OP. REKO	07
2º.OP. ENCADORA-ENCOL.	07
2º.OP. ENCOL.PAGENDARM	07
AYTE. ROTOGRABADORA	07
CORTE DE TUBOS	07
SERVICIO PLANTA ANODIZADO	08
ALMAC./LIMP. MATRICES	13
BASCULERO	23

NIVEL 8	SERVICIO
EMBALADOR	23
29.OP.SIERRA Y MAQUINA	30
ALMACENERO	31
AYTE.CARGA MAQUINAS	33
COMPRESORES	38
GRUA MOVIL	38
INCENDIOS	38
VOLQUETE LIMPIEZA	38
OP.COPIADORA-ALMACENILLO	54
TELETIPISTA	54
DEPENDIENTE PRINCIPAL	57
DESP.PRINCIPAL BAR	57
OPERADOR TERMINAL	59
AT.TRAP.MERC.NACIONAL	70
MECANOGRAFA	98

NIVEL 9	SERVICIO
29. OPERADOR SIERRA	01
ATTDANTE EXTRUSION	03
29.OP. SIERRA PLANCHAS	04
AYTE. TRENES PLANOS	04
29.OPERADOR ESTIRADORA	04
29.OP.RHODES-CINCINATTI	04
AYTE. SLITTER CONEC	04
CORT.R.PUNTAS TREN CAL.	04
AYTE.BOBIN.CIZALLA T.C.	04
RECOGEDOR UNGERER	04
OPER. PRENSA CHATARRA	06
LIMPIEZA UTILES	07
SERV.MATRICES A PRENSA	13
ESPECIALISTA ALMACEN	29/31
MOVIMIENTO METAL	32
ESPECIALISTA AUXILIAR	38
VIGIL. GUARDA JURADO	38
VIGILANTE PORTERO	38
ORDENANZA-MOTORISTA	54
TELEFONISTA	54
ALMACENERO ECONOMATO	57
REG. VENTAS- SERVICIOS	57

NIVEL 10	SERVICIO
DESPACHANTE BAR	57
LIMPIADORA	38
LIMPIEZA	38
ORDENANZA	54

II.2 Centro de Noblejas.

NIVEL 1
ENCARGADO DE MATRICERIA
ENCARGADO MANTTO. ELECTRICO-MECANICO A.T.S.

NIVEL 2
CONTABILIDAD Y COSTES
PROGRAMACION
ADMINISTRACION VENTAS
APROVISIONAMIENTOS

NIVEL 3
RETOCADOR ESPECIALISTA
ACTIVOS Y NOMINAS

NIVEL 4
RETOCADOR "A"
EXPEDICIONES
ADMVO. PERSONAL

NIVEL 5
OFICIAL EXTRUIDOR
RETOCADOR "B"
MANT. ELECTRICO PLANTA/TALLER
MANT. MECANICO PLANTA/TALLER
ADMVO. MANTTO. Y DELINEACION.
ADMVO. CONTABILIDAD
FACTURACION, CAJA Y BANCOS
ADMVO. INDUSTRIALES

NIVEL 6
OPER. SIERRA Y APIL. P.2000
PULIDOR-RETOCADOR MATRICES

NIVEL 6
NITRURACION Y OP. AUXILIARES
MANTENEDOR ELECTRICO "B"
MANTENEDOR MECANICO "B"
AUXILIAR DE APROVISIONAMIENTOS

NIVEL 7
29 OFICIAL EXTRUIDOR
OPER. ESTIRADORA
OPER. SIERRA P.1600
MOV. METAL Y SERV. TOCHOS PRENSA
PESADOR-FLEJADOR
DESPACHO P.T./ ALMACEN GRAL.
OPER. MAQUINA EMBALADO
LAVADO Y LIMP. MATRICES
PREPARADOR DE UTILLAJE
AUXILIAR DE MATRICERIA
ALMACEN GENERAL

NIVEL 8
29 OPER. ESTIRADORA
AYTE. SIERRA P.1600
AYTE. SIERRA Y APILADOR P.2000
EMBALADOR-29 OP. ESTIRADORA
DESPACHO P.T.
COMUNICACIONES

NIVEL 9
PORTERO VIGILANTE

ANEXO III. SEGURO DE VIDA.

III.1 Normativa.

III.1.1 Normativa base.

Regula las relaciones de INESPAL S.A. - en su calidad de único contratante- con la Cia. Aseguradora PLUS ULTRA S.A. de Seguros Generales.

Estará constituida por:

- * Póliza de Seguro de Grupo (Ramo de Vida) num. 245.037. Tipo temporal renovable.
- * Anexo a la Póliza indicada que recoge tarifa de primas.
- * Apéndice num. 2 a la misma, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.
- * Disposiciones legales en vigor en cada momento. Actualmente, y con carácter fundamental, la O.M. de 24.01.77, publicada en el B.O.E. del 05.02.77.
- * Documentación de cálculo de tipo colectivo de prima, realizado por la Cia. Aseguradora.
- * Escrito de la Cia. Aseguradora de fecha 10.10.80, relativo a rescate de capital.
- * Escrito de fecha 14.04.80, que establece una prima de invalidez y rescate sobre la ya existente.
- * Escrito de fecha 16.04.83 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.

III.1.2 Normativa complementaria.

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

III.1.3 El aseguramiento de esta contingencia será concertado, de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajadores, con la Cia. que oferte mejores condiciones y calidad de servicio, a propuesta de los Representantes de los Trabajadores de todos los Centros de Trabajo afectados por la Póliza actual.

III.2 Extracto del contenido.

III.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 INESPAL S.A.

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 Cia. 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:

NIVEL	CAPITAL
0	4.929.000.-Ptas.
1	4.611.000.- "
2	4.345.000.- "
3	4.115.000.- "
4	3.917.000.- "
5	3.721.000.- "
6	3.572.000.- "
7	3.462.000.- "
8	3.383.000.- "
9	3.317.000.- "
10	3.259.000.- "

Estos capitales asegurados serán efectivos a partir del mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo.

d) Contingencias cubiertas:

- Fallecimiento por muerte natural: asegura el 100% del capital.
- Fallecimiento por accidentes: asegura el 200% del capital.
- Invalidez Profesional Total y Permanente: asegura el 100% del capital.
- Invalidez Absoluta y Permanente: asegura el 100% del capital.

e) Primas:

Son las resultantes del cálculo anual pertinente en función de las base recorridas en el Anexo de Tarifa de Primas.

III.2.2 De la normativa complementaria.

a) Pago de primas:

El pago de primas a la Cia. Aseguradora lo efectuará INESPAL S.A. en su calidad de contratante único.

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

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

Cualquier resultado que se derive del funcionamiento de la Póliza, será compartido al 50% 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 de pagar la Empresa en función de la normativa acordada, pasará 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
25 ó más	100%
De 20 a 25	90%
De 15 a 20	75%
De 10 a 15	50%
menos de 10	--

ANEXO IV. SEGUROS DE VIUDEDAD, ORFANDAD Y JUBILACION.

IV.1 Regulación de situaciones acogidas a estos seguros.

IV.1.1 Normativa aplicable a los Seguros creados con base a la Circular de Gerencia de fecha 10.03.75.

- La propia circular indicada.
- Póliza colectiva núm. 410.322, concertada con MUSINI, Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria, para atender a los riesgos de VIUDEDAD Y ORFANDAD.
- Póliza colectiva núm. 454.074, concertada con ASSICURAZIONI GENERALI, S.A. para atender a la JUBILACION.

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

IV.1.2 Extracto del contenido.

IV.1.2.1 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 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 un Empresa filial o de relación similar con la que Inespal S.A. 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 I.R.P.F., Familia numerosa, ni las prestaciones compensatorias que carecen de la consideración de salario: plus de distancia y 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% de cada uno de los riesgos asegurados. El trabajador cubre el 20% 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% de la cuantía, si el trabajador no ha cubierto su 20% de los mismos.

e) Invariabilidad de la cuantía:

Esta 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.

IV.1.2.2 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 40 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 60 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 65 años de edad. Quienes la soliciten y obtengan con fecha posterior, verán reducida su pensión complementaria en la parte de Empresa, en un 20% de su importe por cada año de retraso sobre dichos 65 años, salvo que la permanencia en el servicio activo sea a solicitud de la Empresa.

c) Pensión a otorgar:

El seguro complementario de jubilación otorgará pensiones vitalicias consistentes en la diferencia entre:
- El 100% de los ingresos reales promedio, habidos en los 24 meses anteriores a la fecha en que se solicitó la pensión de la Seguridad Social, y.
- La pensión concedida por la Seguridad Social, supuestos 35 años de cotización a la misma.

En caso de menor pensión oficial de jubilación, fruto de antigüedad reconocida menor de 35 años en el régimen mutualista, los complementos que otorgan estos seguros serán de idéntica cuantía que para aquellos que tengan cubiertos los referidos 35 años.

IV.1.2.3 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% de la pensión que, con arreglo al punto IV.1.2.2.c) correspondería por jubilación si el causante hubiera cumplido los 65 años.

* Orfandad.- Consistirá en el 20% por cada hijo menor de 18 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 IV.1.2.2.c).

IV.2 Regulación de situaciones no acogidas a estos seguros.

IV.2.1 Normativa aplicable.

- Circular de Gerencia de 27 de Junio de 1.977.
- Expediente de jubilación anticipada.

IV.2.2 Extracto del contenido.

IV.2.2.1 Viudedad y orfandad anteriores a 1.12.74.

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 65 años, que se hallen incapacitadas para el trabajo y perciban pensiones 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 1.1.88, la cifra de 456.170.-ptas./año.
- b) Viudas con hijos de edad inferior a 18 años o incapacitados para el trabajo. En estos casos la pensión de viudedad de la Seguridad Social podrá complementarse por la Empresa hasta alcanzar, con efectos 1.1.88, la cifra de 296.092.-ptas./año, y la de orfandad, hasta la de 133.095.-ptas./año por cada uno de los hijos.

IV.2.2.2 Jubilaciones anteriores a 1.12.74.

- a) Se garantiza, en todo caso, una pensión mínima con efectos al 1.1.88, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 751.167.-ptas./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 1.988, la cantidad indicada.
- d) Los jubilados anticipadamente, en virtud de expediente instado ante el Ministerio de Trabajo, se registrarán por las normas contenidas en su propia Resolución, y las complementarias de la Empresa de 27 de Junio de 1.977, hasta el momento de la jubilación definitiva.

IV.2.2.3 Actualización de valores.

Las cifras tope anuales establecidas en los dos apartados anteriores, se incrementarán para 1.989 y 1.990 en la misma proporción en que lo hagan las tablas salariales.

ANEXO V. INCAPACIDAD PERMANENTE.

Los casos de trabajadores a los que se declare oficialmente una Incapacidad Permanente, tendrán el siguiente tratamiento:

V.1 Incapacidad Total menores de 55 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 casos se entenderá que dicho capital genera un interés de 10%. Al trabajador se le complementará la pensión oficial para que, junto a lo que pueda suponerle el 10% de su capital asegurado, perciba unos ingresos brutos equivalentes al 100% de la media de lo que hubiera devengado en los últimos 24 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% 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, S.A. no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social, y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

V.2 Incapacidad Total mayores de 55 años.

El mismo tratamiento que en el punto anterior, pero el complemento de INESPAL, S.A. llegará al 100% del promedio devengado en los últimos 12 meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual. El complemento de INESPAL, S.A. no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social, y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

V.3 Incapacidad permanente absoluta.

Tendrá el mismo tratamiento que la Incapacidad Total de mayores de 55 años. En este caso, si la suma de la pensión oficial de la Seguridad Social, más el 10% del capital realmente depositado en la Empresa, excediera del 100% garantizado, tal exceso debe ser abonado al trabajador afectado.

En los supuestos previstos en los puntos anteriores V.1, V.2 y V.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 VI. VIA DE RECLAMACIONES.

Toda reclamación, alegación, petición o queja que pueda plantear un trabajador, lo hará ante su mando inmediato quién, 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 15 días laborables, a partir de la fecha de presentación de la Vía de Reclamación.

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 razonado en el propio impreso, remitirá al Servicio de Personal, de forma inmediata, el 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 párrafo anterior.

PARTE TERCERA
ANEXOS ESPECÍFICOS DE CADA CENTRO DE TRABAJO

ANEXO A. CENTRO DE ALICANTE.**A.1 Horarios de trabajo.****A.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 06h. a 14h.
Turno de tarde: de 14h. a 22h.
Turno de noche: de 22h. a 06h.

En cada turno se descansarán 30 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.
- Regímenes de trabajo a ciclo continuo, de acuerdo con su regulación específica.

A.1.2 Régimen de trabajo a Jornada Fraccionada.*** Período de Invierno.**

La jornada semanal será de 42h. y 30 minutos.

La interrupción para la comida será de una hora como mínimo y no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

7h 9h 13,30h 15,30h 17,30h 19h
(.....*****.....*****.....)

..... Período flexible.

**** Período de coincidencia y presencia obligatoria.

*** Período de Verano.**

Abarcará desde el primer lunes de Junio al último viernes de Septiembre.

La jornada semanal será de 37h. y 30 minutos.

Se descansarán 30 minutos diarios considerados como de trabajo efectivo.

7h 7,30h 14,30h 15h
(.....*****.....)

..... Período flexible.

**** Período de coincidencia y presencia obligatoria.

A.1.3 Régimen de Jornada continuada.

La jornada continuada en oficinas, para todos aquellos que la vinieran realizando, seguirá el horario de 7h. a 15h.

Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos considerados como de trabajo efectivo.

A.2 Plus de Distancia.

El Plus de distancia, para los trabajadores de Alicante, se mantendrá en los valores actuales. Los incrementos no repercutidos desde 1.977 se ingresarán en la Caja Social.

A.3 Transporte Colectivo.

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

- * Será subvencionado al 50% entre Empresa y Trabajadores, estos últimos a través del precio del billete.
- * El precio de los billetes se incrementará, al menos, cuando se incremente el costo del transporte y, como mínimo, en la misma proporción en que lo haga éste.
- * La Empresa asumirá el déficit que pudiera producirse.

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 de Centro y el Comité de Empresa, las medidas necesarias a tomar sobre 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 Vigilancia del Convenio.

ANEXO B. CENTRO DE NOBLEJAS.**B.1 Horarios de trabajo.****B.1.1 Régimen de trabajo a turnos.**

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

- Turno de mañana: de 6h. a 14h.
- Turno de tarde: de 14h. a 22h.
- Turno de noche: de 22h. a 6h.

En cada turno se descansarán 30 minutos diarios considerados como de trabajo efectivo.

De acuerdo con las condiciones contractuales se podrá 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.

B.1.2 Régimen de trabajo a jornada continuada.

De 7h. a 15h. Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos considerados como de trabajo efectivo.

B.1.3 Régimen de trabajo a jornada continuada, exceptuado de descanso dominical.

De 7h. a 15h. Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos considerados como de trabajo efectivo. Asimismo tendrá un día entre semana de descanso compensatorio.

B.1.4 Régimen de trabajo a jornada fraccionada.*** Período de Invierno.**

De 8h. a 14h.

De 15h. a 17h.

La interrupción será de una hora como mínimo y no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

B.2 Plus de 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 PTAS./DIA
Aranjuez	166.-
Cabañas de Yepes	166.-
Colmenar de Oreja	166.-
Huerta de Valdecarábanos	166.-
La Guardia	166.-
Villatobas	166.-
Tarancón	176.-
Ocaña	78.-
Villarubia de Santiago	138.-

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

1211 REAL DECRETO 52/1990, de 15 de enero, por el que se dispone el levantamiento de la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de volframio, estaño y arsénico, denominada «Los Llanillos», inscripción número 160, comprendida en la provincia de Cáceres.

Los estudios y trabajos de investigación realizados por el Instituto Tecnológico Geominero de España, en la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Los Llanillos», inscripción número 160, comprendida en la provincia de Cáceres, declarada por Real Decreto