

ANEXO I
Tablas salariales

| Niv. | Subalt. | Adminis. | Prod. Ex. | Oper. | Téc. | Salario base (banda salarial) | | |
|------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-------------------------------|------------|-----------|
| | | | | | | Mínimo | Referencia | Máximo |
| 10 | | | Nivel 10. | | Nivel 10. | 4.350.000 | 4.855.600 | 6.150.000 |
| 9 | | | Nivel 9. | | Nivel 9. | 3.875.000 | 4.218.900 | 5.150.000 |
| 8 | | | Nivel 8. | Nivel 8. | Nivel 8. | 3.350.000 | 3.816.771 | 4.215.000 |
| 7 | | | Nivel 7. | Nivel 7. | Nivel 7. | 3.275.000 | 3.414.642 | 3.650.000 |
| 6 | | Nivel 6. | Nivel 6. | Nivel 6. | Nivel 6. | 2.650.000 | 3.113.047 | 3.450.000 |
| 5 | | Nivel 5. | Nivel 5. | Nivel 5. | Nivel 5. | 2.550.000 | 2.710.918 | 2.975.000 |
| 4 | | Nivel 4. | Nivel 4. | Nivel 4. | Nivel 4. | 2.391.000 | 2.543.366 | 2.675.000 |
| 3 | Nivel 3. | Nivel 3. | Nivel 3. | Nivel 3. | Nivel 3. | 1.975.000 | 2.281.982 | 2.450.000 |
| 2 | Nivel 2. | Nivel 2. | Nivel 2. | Nivel 2. | Nivel 2. | 1.950.000 | 2.134.534 | 2.200.000 |
| 1 | Nivel 1. | Nivel 1. | Nivel 1. | Nivel 1. | Nivel 1. | 1.891.000 | 1.906.663 | 2.050.000 |
| E | Nivel E. | Nivel E. | Nivel E. | Nivel E. | Nivel E. | 1.500.000 | 1.600.000 | 1.891.000 |

Complementos año 2000 (actualizados al 1,8 por 100):

- a) Complemento de turnos: 354.333 pesetas, en cómputo anual.
- b) Complemento de distribución irregular: 300.000 pesetas, en cómputo anual.
- c) Complemento de disponibilidad: 335.940 pesetas, en cómputo anual.

Escala de retribución de los trabajos extraordinarios año 2000 (actualizados al 1,8 por 100):

- a) Trabajo extraordinario nivel 1: 3.054 pesetas/día.
- b) Trabajo extraordinario nivel 2: 6.108 pesetas/día.
- c) Trabajo extraordinario nivel 3: 8.144 pesetas/día.
- d) Trabajo extraordinario nivel 4: 10.180 pesetas/día.

Complemento de responsabilidad:

- a) Supervisor: 800.000 pesetas.
- b) Responsable de turno: 600.000 pesetas.
- c) Jefe de Proyecto: 250.000 pesetas.
- d) Responsable de Eventos: 250.000 pesetas.

ANEXO II

Países con dietas específicas en desplazamientos internacionales

Argentina: 130 dólares USA.
Perú: 100 dólares USA.

4940

RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9013292), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ALCOA INESPAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Años 1999/2000/2001/2002/2003

CAPÍTULO I

Determinación de las partes que conciertan el Convenio

Artículo 1. *Partes.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de los órganos gestores de la misma, y los trabajadores representados por el Comité de Empresa.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Afectará al centro de trabajo que «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» tiene en Madrid así como al personal de los centros de «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» que tiene en San Ciprián, Bilbao y Viladecans (Barcelona).

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2003.

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

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Afectará a la totalidad de los Puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima», con la expresa salvedad y a todos los efectos, de los «Puestos de Función Directiva» de Mandos y Técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el Sistema de Valoración HAY, alcanzan en la empresa el nivel IX, o superior.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Se extenderá a los trabajadores de los centros de trabajo recogidos en el artículo 2, con excepción de:

Los que ocupan Puestos de Función Directiva.

Los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos estén ya ligados a la empresa por un contrato individual que haya previsto la exclusión.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 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 con 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.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

1. El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

2. Clasificación organizativa: Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de clasificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

3. Grupos funcionales: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de Técnicos, Empleados y Operarios.

3.1 Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

3.2 Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3.3 Obreros: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

4. Niveles de clasificación: Todo trabajador será clasificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

4.1 Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

4.2 Nivel II: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

4.3 Nivel III: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido.

Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

4.4 Nivel IV: Son aquellos trabajadores que aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo ningún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

4.5 Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquellas que signifiquen la nueva aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

5. En anexo 1 se recoge la correspondencia entre los puestos de trabajo, los Grupos Funcionales y los niveles de clasificación del Centro de Madrid.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Ambas partes la conciben como un recurso organizativo de la Dirección en orden de 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.

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo.

Cambio de nivel de clasificación dentro del mismo grupo funcional.
Cambio de grupo funcional dentro de su nivel de clasificación.

2. Cambio de nivel de clasificación del mismo grupo funcional: La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses —salvo en los casos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia— los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones

superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de valoración de origen. Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombres de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia.

Los días de vacaciones y los del permiso retribuido —no computable a efectos 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.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de clasificación de origen.

2.2 Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1 se someterán a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio como paso previo a la jurisdicción laboral.

2.3 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel de clasificación superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción pactadas en este Convenio.

2.4 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrán destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel de clasificación inferior dentro del grupo funcional o de valoración.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este apartado se someterán a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio como paso previo a la jurisdicción laboral. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de valoración de origen.

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

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

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

3. Cambios de grupo funcional: Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de nivel de clasificación, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador.

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo, se someterán a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como paso previo a la jurisdicción laboral.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente artículo y referente a Movilidad Funcional.

4. Saturación individual del tiempo de trabajo:

1. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

2. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para los que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

3. En lo no especificado en este artículo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo.

Se mantiene el sistema de valoración y jerarquización de los puestos de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo y que se recoge en el anexo 2.

La documentación que compone el sistema, y que obra en poder del Comité de Empresa es:

Manual de Valoración actual.

Jerarquización y niveles resultantes.

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

Estas parrillas serán estables, sólo cambiarán por variación, organizativa y servirán de referencia obligada para:

Valorar nuevos puestos de trabajo.

Revisar puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente.

Artículo 10. Nuevas valoraciones.

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

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

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

Por el Jefe de Servicio, a la Dirección del centro de trabajo.

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

En caso de denegación, que deberá ser razonada, el solicitante podrá presentar la oportuna reclamación.

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 la Comisión única constituida a tal efecto.

Dicha comisión 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 deterioro de la valoración establecida.

La Comisión se reunirá siempre que haya casos pendientes de valoración, con frecuencia trimestral.

El Comité de Empresa del centro deberá:

Disponer de las descripciones de los puestos de trabajo, objeto de la valoración, en su propio ámbito, con una antelación de, al menos diez días con respecto a la fecha de reunión.

Emitir para la propia Comisión de Valoración, informe sobre los nuevos puestos a valorar o, en su caso, a revisar.

Los efectos económicos serán los siguientes:

En caso de revisión: los efectos económicos de la nueva calificación se retrotraerán a la fecha en que formalizó la reclamación el empleado o la de petición del Jefe de Servicio, si ésta fue la vía utilizada.

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

Artículo 11. 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 la lista definitiva de candidatos elegidos.

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

Artículo 12. Régimen de ascensos y promociones.

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

12.1 Ascensos.

12.1.1 Se considerará ascenso la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido, que suponga la adjudicación de un Grupo Funcional o nivel de clasificación superior.

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

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

12.1.3 La cobertura de puestos de la línea de mando, o cuyo desempeño suponga custodia, vigilancia y 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.

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

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

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

Los temarios para las pruebas de ascenso, tendrán como marco de referencia, en cuanto a nivel de exigencia y especialización los diversos grados, ciclos y ramas de la Formación Profesional, complementados por los conocimientos específicos requeridos para cada puesto de trabajo. Entre la convocatoria y las pruebas mediará un plazo comprendido entre quince y treinta días.

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

12.2.4 El Proyecto General del proceso de ascenso (que comprenderá el detalle de sus fases) será comunicado con anterioridad a la Convocatoria, al Comité de Empresa, quién podrá hacer las alegaciones y observaciones que sean del caso en el plazo de una semana. También será informado acerca de las incidencias y resultados de las fases antes de su publicación o divulgación.

El Comité de centro podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente en las pruebas de capacitación. Asimismo se dará acceso al Comité de centro al resultado de las pruebas cuando exista alguna reclamación sobre las mismas.

12.2.5 Cuando resulten mas aprobados que vacantes a cubrir en el concurso, los aprobados «sin plaza» tendrán una validez comprendida entre seis meses y un año (establecida en función inversa a la exigencia educativa del puesto que se trate). Si dentro del plazo mencionado fuera necesario cubrir más Vacantes de dicho puesto, se acudirá para ello a estos aprobados con anterioridad.

12.3 Promociones.

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

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

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

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

- a) Aprovechar la formación y experiencia existente, procurando la promoción de trabajadores con prácticas acreditativas 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.

Inmediatez 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.

Artículo 13. Contrato de relevo.

Los presentes contratos de relevo se rigen por lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores así como lo establecido en el capítulo IV del Real Decreto 144/1999 de 29 de enero, y con las especificaciones que se recogen a continuación:

Personal afectado: El presente acuerdo afecta a los empleados que se rijan y estén incluidos en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio Colectivo. Su ofrecimiento será obligatorio para la empresa y su aceptación voluntaria para el trabajador.

Calendario de aplicación:

Durante el año 2000: Al personal con sesenta y dos años cumplidos o más.

Durante el año 2001: Sesenta y un años o más.

Durante el año 2002: Sesenta años.

Durante el año 2003: Sesenta años.

Condiciones económicas para personal sustituido de Convenio Colectivo: Siempre que se den los requisitos legales para poder tener acceso a la jubilación parcial, y desde el día del cese en el trabajo a jornada completa, el empleado sustituido pasa a tiempo parcial, al 23 por 100 de su jornada, cobrando sus devengos por parte de la empresa en esa proporción y cobrando la pensión de jubilación parcial correspondiente. La empresa complementará la suma de todas las prestaciones que reciba el empleado hasta alcanzar brutas el 78 por 100 de la retribución bruta anual que le correspondiera de estar a tiempo completo y hasta el momento de la extinción de la pensión de la jubilación parcial por cualquiera de las causas previstas en el artículo 15 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

Durante el periodo del relevo, y una vez superado el periodo de solape si lo hubiere, el empleado sustituido pasará a situación de permiso retribuido en las condiciones económicas antes dichas.

Los beneficios sociales de la persona sustituida, al estar a tiempo parcial, serán proporcionales. No obstante si al empleado le correspondiese durante la situación de jubilación parcial el cobro del premio de vinculación se le respetará en este caso la cuantía como si fuese a tiempo completo.

Plan de Pensiones: La empresa realizará las aportaciones correspondientes como si el empleado se encontrase trabajando a tiempo completo.

Condiciones para el empleado relevista de Convenio Colectivo: El empleado de nuevo ingreso de Convenio Colectivo, entrará en las siguientes condiciones:

1) El contrato será a tiempo completo, salvo que por interés del nuevo empleado y con el fin de agilizar el relevo, sea a tiempo parcial. En este caso el contrato no podrá ser inferior al 77 por 100 de la jornada ordinaria.

2) La duración del contrato del relevista será la que establezca la legislación vigente para estos contratos.

Flexibilidad en los relevos: El momento de salida del empleado sustituido está condicionado a la existencia del relevo adecuado, y para facilitar, ambas partes acuerdan:

1) Una vez formalizado el contrato de relevo, y por necesidad de solape para formación del relevista en el puesto, la Dirección podría retrasar el permiso retribuido del empleado sustituido por un periodo máximo de tres meses.

2) Se permite que el relevo del personal de oficina sea de taller y viceversa.

3) El relevista no impedirá la promoción interna, entrando al nivel mas bajo dentro de cada grupo profesional, cuando dicha posibilidad sea viable.

4) El 90 por 100, al menos, de los relevistas serán en el mismo centro.

Vigencia: El presente acuerdo tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo, y mientras se mantenga en ese periodo la actual legislación o la que le sustituya en los mismos términos en materia de contrato de relevo, contrato a tiempo parcial y jubilación parcial.

Artículo 14. *Mesa por el empleo.*

Se acuerda la creación de una Mesa de trabajo que tenga como objetivo estudiar la posibilidad de considerar medidas que conduzcan a la mejora de la preparación técnica de la plantilla así como su rejuvenecimiento conforme a la legislación vigente y las necesidades del servicio. Para el supuesto de posibles acuerdos en esta mesa que puedan implicar salidas de trabajadores a los sesenta años, las condiciones de salida de estos tendrían como referencia los acuerdos alcanzados en este Convenio Colectivo.

Artículo 15. *Jornada anual.*

La jornada en cómputo anual, será:

| Año | Horas efectivas de trabajo |
|------|----------------------------|
| 1999 | 1.728 |
| 2000 | 1.720 |
| 2001 | 1.712 |
| 2002 | 1.704 |
| 2003 | 1.696 |
| 2004 | 1.688 |
| 2005 | 1.680 |

Como parte del acuerdo de reducción de jornada, las partes se comprometen a trabajar conjuntamente poniendo todos los medios a su alcance para que la tasa de absentismo acumulada durante el periodo en que será efectiva la reducción de jornada alcance un porcentaje máximo del 3 por 100.

El calendario Laboral se acordará entre la dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las Vacaciones anuales serán de treinta días naturales, equivalentes a veintidós días laborables. Los periodos de disfrute se precisarán en el Calendario Laboral.

Los restantes días no laborables, una vez ajustado al calendario la jornada anual pactada, se disfrutarán preferentemente de forma colectiva y planificada.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año, no acumulándose para periodos posteriores.

La situación de incapacidad transitoria no interrumpe el disfrute de las mismas salvo en los casos de intervención quirúrgica u hospitalización de carácter imprevisto

Artículo 17. *Descansos.*

En las jornadas continuadas cuya duración sea superior a seis horas, la duración del descanso intermedio será de veinticinco minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo.

En las máquinas básicas y en los servicios mínimos indispensables los descansos podrán ser no simultáneos, no mediando más de hora y media entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.

Artículo 18. *Horarios.*

Los horarios de trabajo se especificarán en el correspondiente calendario Laboral.

Salvo nuevos acuerdos, durante la vigencia del Convenio el horario laboral será el siguiente:

Invierno:

Mañanas:

Entrada: Ocho horas quince minutos a ocho horas treinta minutos.
Salida: Catorce horas.

Tardes:

Entrada: Quince horas a dieciséis horas.

Salida: Diecisiete horas treinta minutos a dieciocho horas cuarenta y cinco minutos.

Jornada diaria: Ocho horas quince minutos de trabajo efectivo.

Continuada (desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre):

Mañana:

Entrada: Ocho horas.

Salida: Quince horas.

Descanso bocadillo: Veinticinco minutos (dentro del centro de trabajo).

Tardes: Libres.

Jornada diaria: Siete horas.

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

Artículo 19. *Flexibilidad.*

1) Para cambios de turno de carácter colectivo y temporal en los términos que se exponen a continuación, la empresa solo podrá hacer un máximo de dos cambios al año, que no supongan una duración demás de dos meses en su conjunto. La decisión será notificada al interesado y negociada con el Comité de Empresa, con una antelación mínima de quince días de la fecha de su efectividad, y en dicha notificación se explicarán las causas del cambio, personas afectadas y duración. El cambio en el régimen de turnos se realizará de forma escalonada de 21 a 14 turnos. Los cambios de turno no podrán modificar el calendario pactado en lo referente a los días de vacaciones.

2) Posibilidad de jornada diaria flexible entre siete y nueve horas. Se tendrán en cuenta criterios de causalidad y explicaciones técnicas productivas y organizativas que lo justifiquen. Se notificará al trabajador y se negociará con el Comité de Empresa con al menos siete días. El diferencial ente las horas realizadas y la jornada ordinaria no puede ser superior a cuarenta horas. Anualmente estará regularizada la jornada al número de horas anuales de trabajo correspondientes.

Los días de presencia en el centro de trabajo no superarán el número de días laborables establecidos en el calendario de cada trabajador. Las horas no trabajadas al término de un semestre, se dedicarán principalmente a formación de los trabajadores.

Artículo 20. *Permisos y licencias.*

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

1.^a Desplazamientos a realizar.

2.^a Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.

3.^a Circunstancias excepcionales.

| Causas | Duración |
|--|---|
| Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos | De tres a cinco días naturales. |
| Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos | De tres a cinco días naturales. |
| Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos | De dos a cinco días naturales. |
| Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos | Un día natural. |
| Nacimiento de hijo | De dos días laborales a cinco días naturales. |

| Causas | Duración |
|--|---|
| Matrimonio | Quince días naturales. A petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso. A ellos se podrá acumular el período de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente al Servicio. |
| Adopción hijo | Según normativa vigente. |
| Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres | Tiempo necesario (máximo un día natural). |
| Ingreso urgente en centro hospitalario de cónyuge, hijo o familiar que conviva con el interesado | Tiempo necesario (máximo un día natural). |
| Bautizo, Primera Comunión, o matrimonio de padres, hijos o hermanos | Tiempo necesario (máximo un día natural). Cuando la jornada anterior al acto, el trabajador afectado preste servicio en turno de veintidós a seis horas se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente. |
| Descanso de la mujer trabajadora embarazada | Según normativa vigente. |
| Pausa por lactancia de un hijo menor de nueve meses de la madre trabajadora | Pausa una hora, divisible en dos fracciones de media hora. |
| Traslado domicilio habitual | Un día natural. |
| Renovación DNI | Se concederá permiso por el tiempo indispensable cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral, en los treinta días naturales siguientes a su fecha de caducidad. |
| Consulta médica cabecera | Se abonará previa justificación oficial que acredite la hora de consulta y la fecha. |

Otros:

Examen en centro oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

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

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

20.2 Permisos no retribuidos: Se podrá conceder por alguna de las siguientes causas:

Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.

Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).

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

20.3 Excedencias: Para su concesión, se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Productividad

Artículo 21. *Objetivo prioritario.*

Se acuerda que es prioritario conseguir, en cada momento, la óptima productividad en el centro de trabajo.

Cuando se constate una saturación estable de capacidad en las instalaciones básicas que no pueda resolverse con medios económicos proporcionados, se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, al ser considerada tal circunstancia como una de las comprendidas en este artículo, comportando para el Comité de centro o, en su caso, para los Delegados de Personal la obligación de estudiar las modificaciones de régimen de trabajo que pudieran derivarse.

La misma consideración merecerán aquellos servicios especiales que por su propia naturaleza, objetivamente acreditada, lo requieran.

A este respecto, se procederá de la forma siguiente:

La Dirección remitirá al Comité de Centro y Delegados de Personal en su caso, junto con la determinación de las modificaciones de régimen de trabajo precisas, el razonamiento y prueba objetiva de su necesidad, así como el número de trabajadores afectados.

El Comité de Centro y Delegados de Personal, en su caso, emitirán su informe, favorable o desfavorable, en el plazo de cinco días laborables.

Para la dotación de personal en estos servicios se preferirá a los trabajadores que voluntariamente acepten el cambio.

Artículo 22. *Sistema de Producción de Alcoa (APS).*

Ambas partes se comprometen, dentro de un clima de colaboración en las relaciones laborales, a impulsar las medidas necesarias a una eficiente implantación del APS en los centros participando activamente en todos los cursos, desarrollos y mejoras y procesos.

Artículo 23. *Prima de competitividad.*

Se sustituye la anterior prima variable por una nueva, que entrará en vigor el día de la firma del convenio.

Variación del valor 90 al valor 125.

Los ingresos que por este concepto se venían percibiendo con la anterior prima pasarán a ser el valor 90 de la nueva prima.

Parámetros: Para el año 2001 el parámetro a considerar será el índice de absentismo acumulado de ese año. Durante ese año ambas partes acordarán si procede la incorporación para años siguientes de nuevos parámetros en la prima.

Artículo 24. *Absentismo.*

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, tendiendo hacia el mejor de los índices.

El índice de absentismo se fijará mensualmente en función de los datos acumulados en el año. Este índice indicará el rendimiento a percibir, de acuerdo con la siguiente tabla:

| Índice — Porcentaje | Rendimiento — Porcentaje |
|---------------------------|--------------------------------|
| 3,2 | 90 |
| 3 | 92,5 |
| 2,8 | 95 |
| 2,6 | 97,5 |
| 2,3 | 100 |
| 2 | 105 |
| 1,5 | 110 |
| 0,75 | 120 |
| 0,50 | 125 |

El importe anual se percibirá en 12 pagas.

Considerando que el importe a Rendimiento 90 por 100 es un incentivo a la productividad, el mismo no se percibirá en los casos de ausencia —día completo—. Se considerará día trabajado las ausencias por vacaciones o libre disposición.

CAPÍTULO V

RetribuciónArtículo 25. *Estructura retributiva.*

25.1 Pacto de Retribución Global: La presente estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global.

25.2 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.
Complemento salarial.
Complementos personales.

Garantía ad personam.
Garantía personal.

Complementos de puesto.
Turnicidad.
Nocturnidad.
Sábados, domingos y festivos.

Complementos de cantidad/calidad.

Incentivos o primas.

Plus de capitalidad.
Complementos Periódicos.

Gratificaciones extraordinarias.
Gratificación de vacaciones.

25.3 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, con fecha de abono el penúltimo día laboral de cada mes. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan de los siguientes conceptos:

Salario base.
Complementos personales.

Garantía ad personam.
Garantía personal.
Complemento salarial.

Complementos de puesto.
Turnicidad.
Nocturnidad.
Sábados, domingos y festivos.

Complementos de cantidad/calidad.

Incentivos o primas
Plus de capitalidad

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.
Complemento salarial.
Complementos personales.

Garantía ad personam.
Garantía personal.

Se abonarán en las siguientes fechas:

15 de julio.
15 de diciembre.

Otras gratificaciones: Se percibirá igualmente una gratificación especial de vacaciones, abonable en la nómina del mes de agosto.

25.4 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.

Complementos de puestos, de turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos y festivos: Las tablas recogen los valores anuales para los distintos regímenes/tipo. Aparecen desglosadas en valores/año por turnicidad, por nocturnidad y por domingos y festivos.

El cálculo de los valores unitarios se efectuará dividiendo estos valores año por el número de unidades de devengo (días, horas, etc.) que comprenda el régimen estándar de que se trate. Las percepciones reales se obtendrán multiplicando el valor unitario por el número de unidades de devengo efectivamente realizado.

Para los pluses que sea preceptiva una percepción durante las vacaciones, el valor unitario tendrá en cuenta esta circunstancia.

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

Complementos de cantidad/calidad: La tabla recoge los valores correspondientes a rendimiento 90 por 100. Se percibirá por día trabajado.

Gratificaciones extraordinarias: Serán concedidas en proporción al tiempo de 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 natural del año.

La de diciembre en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

Gratificación de vacaciones: Su cuantía será idéntica para todos los niveles retributivos, en Jornada completa. Se abonará por una sola vez. Será proporcional, al tiempo de plantilla activa, en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

25.5 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 periodos.

Al margen de ello, dicho tipo de ausencias no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengos de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los periodos fijados para cada una de ellas.

25.6 Horas extraordinarias: En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El valor base de cálculo para su abono será el que figura en las tablas salariales.

El trabajador podrá optar, entre percibir el importe recogido en el punto anterior o descansar el mismo número de H.E. realizadas y percibir el importe correspondiente al recargo establecido.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el valor de la hora extraordinaria a partir del 1 de noviembre de 2000, será el que figura en las tablas del anexo III.

Artículo 26. *Supresión del concepto salarial «Antigüedad».*

El concepto de antigüedad desaparece tanto para el personal en activo como para el personal de nueva entrada el 1 de noviembre del 2000.

Artículo 27. *Cuantía retributiva.*

Los incrementos salariales durante la vigencia del Convenio serán los siguientes:

1999 incremento del IPC real en tablas para ese año.
2000 incremento del IPC real en tablas para ese año.
2001 incremento en tablas del 125 por 100 del IPC real para ese año.
2002 incremento en tablas del 125 por 100 del IPC real para ese año.
2003 incremento en tablas del 125 por 100 del IPC real para ese año.

Los incrementos a cuenta se fijarán con el IPC previsto, o con el 125 por 100 del IPC previsto en su caso, para cada año, regularizándose tan pronto como sea conocido el IPC real.

CAPÍTULO VI

Acción social

Artículo 28. *Seguridad Social complementaria.*

Las prestaciones por jubilación, invalidez, viudedad y orfandad, serán las previstas en cada momento en el Plan de Pensiones promovido por «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» a las que tendrán acceso los trabajadores en las condiciones establecidas en el reglamento regulador.

Artículo 29. *Préstamos.*

Se establece un saldo máximo para la cuenta de préstamos de 7.500.000 pesetas.

El personal, con un año o más de antigüedad, podrá solicitar la concesión de un préstamo de acuerdo con las normas siguientes:

Las solicitudes se enviarán a la Dirección de O+RH, que se encargará de su tramitación.

Si las disponibilidades no fueran suficientes para el número de solicitudes, se creará una lista de espera por orden de antigüedad en las solicitudes.

Salvo casos excepcionales, no se concederá préstamo a quién tenga otro en curso, ni por el mismo concepto por el que se le hubiera concedido anteriormente.

Si hubiera una solicitud de préstamo de extrema urgencia, se estudiará la posibilidad de concederle preferencia.

Para la concesión del préstamo será condición indispensable que sea para el propio interesado.

Podrán concederse préstamos por alguno de los conceptos siguientes:

a) Por compra de vivienda: El límite máximo del préstamo será de 1.000.000 de pesetas al 4 por 100 de interés y un plazo de amortización de cuatro años.

b) Por arreglo de vivienda: El límite máximo del préstamo será de 300.000 pesetas al 4 por 100 de interés y un plazo de amortización de dos años.

El diferencial del tipo de interés legal en cada momento con respecto al interés del préstamo concedido, se considerará como retribución en especie, siendo a cuenta del trabajador el ingreso a cuenta por este concepto.

Artículo 30. *Ayuda escolar y becas de verano.*

30.1 Ayuda escolar: Los trabajadores de plantilla en activo y que tengan a su cargo hijos que estén cursando estudios, percibirán una ayuda por dicho concepto.

Las solicitudes de la ayuda se dirigirá al Departamento de Personal desde 1 de septiembre, hasta el 31 de diciembre de cada año escolar.

La ayuda concedida, se abonará en la nómina de enero del año siguiente a la fecha de la solicitud, con independencia de los anticipos que sobre dicha ayuda pudiera solicitarse en el momento de su presentación.

Los importes a percibir serán los siguientes, para el año 1999:

Preescolar: 19.282 pesetas brutas.

Educación Primaria: 25.244 pesetas brutas.

ESO/Bachiller/FP/COU: 30.434 pesetas brutas.

Universitarios: 39.059 pesetas brutas.

Sobre las cantidades fijadas se aplicará un coeficiente corrector que varía según el número de hijos por los que se perciba la ayuda, aplicándose la siguiente tabla:

| Número de hijos | Coefficiente |
|-----------------|--------------|
| 1 | 1 |
| 2 | 1,15 |
| 3 | 1,30 |
| 4 | 1,45 |
| 5 | 1,60 |
| 6 | 1,75 |
| 7 | 1,90 |
| 8 o más | 2,00 |

Será condición previa para recibir esta ayuda escolar, que el alumno no repita más de un curso por ciclo.

Los importes anteriores evolucionarán durante la vigencia del Convenio en el IPC real.

Para el abono de los importes, deberá presentarse junto con la solicitud:

Certificado del centro de enseñanza donde figure el nombre del Alumno y el curso que realizará.

Fotocopia de la matrícula y del pago de las tasas.

30.2 Becas de verano: Para el año 1999, el importe asignado será de 620.000 pesetas.

Se acuerda la desaparición definitiva de las Becas de verano con efectos 1 de enero de 2001.

Artículo 31. *Gastos de óptica y oculista.*

La empresa abonará a todo el personal con más de un año de antigüedad, cónyuge e hijos a su cargo, el 50 por 100 de los gastos que por este motivo se produzcan, previa presentación de las facturas originales:

El importe máximo a percibir para 1999 será:

Gafas graduadas (completas: Montura y cristales): 9.886 pesetas brutas.

Gafas bifocales (completas: Montura y cristales): 14.334 pesetas brutas.

Lentillas (unidad): 7.167 pesetas brutas.

Reposición cristal bifocal (unidad): 5.336 pesetas brutas.

Reposición cristal normal (unidad): 3.350 pesetas brutas.

El pago de la ayuda impedirá por el mismo concepto y a la misma persona solicitar nuevamente en el plazo de tres años, a excepción del pago de cristales por nueva graduación –deberá presentarse copia de las graduaciones anterior y posterior–. La rotura o pérdida no dará derecho a la concesión salvo que la rotura sea por accidente laboral.

En caso de necesitarse dos pares de gafas, uno de cerca y otro de lejos se abonarán ambos.

Los importes anteriores evolucionarán en el IPC real.

Artículo 32. *Gastos de odontología y ortodoncia.*

32.1 Odontología: La empresa subvencionará a todo el personal con más de un año de antigüedad, cónyuge e hijos a su cargo el 50 por 100 del importe de los gastos soportados en las facturas por consultas, radiografías, extracciones, prótesis y reposición de piezas, salvo metales preciosos, o similares.

La cuantía máxima a percibir será de 309.000 pesetas anuales por cada empleado con más de un año de antigüedad.

32.2 Ortodoncia: En los casos de ortodoncia se concederá a todo el personal con más de un año de antigüedad, cónyuge e hijos a su cargo una ayuda máxima de 36.300 pesetas/año, cuando el tratamiento sea igual o superior a 72.600 pesetas/año.

Para importes inferiores a dicha cantidad se abonará el 50 por 100.

Los importes anteriores evolucionarán en el IPC Real.

Artículo 33. *Atención médica y medicinas.*

33.1 Médicos: La empresa abonará a todo el personal con más de un año de antigüedad, cónyuge e hijos a su cargo el 50 por 100 de los gastos soportados en facturas, que se produzcan por atención médica general, especialistas e intervenciones.

Los gastos superiores a 30.000 pesetas requerirán información previa al Departamento de Personal.

33.2 Medicinas: La empresa subvencionará el 50 por 100 del importe de los gastos soportados.

Para el pago del importe, deberá presentarse junto con la etiqueta del medicamento, el justificante de pago de la farmacia.

La cuantía máxima a percibir será de 60.000 pesetas anuales por cada empleado con más de un año de antigüedad.

En los términos establecidos en la disposición transitoria segunda, con efecto 1 de enero 2001 desaparece la ayuda por medicinas.

Artículo 34. *Ayuda a disminuidos psíquicos.*

Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con capacidad mental disminuida, la empresa abonará, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención sobre gastos justificados por un importe de 178.874 pesetas.

Tendrán derecho a esta subvención, los familiares de productores reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas, siempre y cuando justifiquen la formación o recuperación realizada y hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto a la Seguridad Social como a los demás organismos oficiales.

Artículo 35. *Regulación de la incapacidad temporal.*

Al objeto de regular las situaciones de incapacidad transitoria, se establece:

a) Accidentes laborales: La empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social de forma que alcance el 100 por 100 de sus ingresos como si estuviese en activo, salvo el plus de capitalidad.

La prima a rendimiento 90 por 100 será la que resulte del rendimiento medio general de los tres meses anteriores a la fecha de la baja.

b) Enfermedad común: La empresa garantizará unos ingresos mínimos equivalentes a:

- Sueldo base.
- Garantía ad personam.
- Complemento salarial.
- Garantía personal.

A partir del día noveno la garantía se ampliará a la prima de producción, tomando como rendimiento 100 por 100, el rendimiento medio general de los tres meses anteriores a la fecha de la baja.

La garantía anterior no incluye:

- Plus de capitalidad.
- Plus de disponibilidad.

Para percibir el complemento de empresa, deberá presentar en la Oficina de Personal el parte oficial de la Seguridad Social de baja y alta.

En los casos que por la duración de la IT no facilite la Seguridad Social los partes, deberá presentarse justificación de la Seguridad Social del periodo no trabajado.

La no presentación de dichos documentos llevará consigo la pérdida del complemento de empresa o en su caso el día completo de haberes.

c) Invalidez provisional: Durante la situación de invalidez provisional derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la retribución en activo.

Dicho complemento finalizará con efectos de la fecha de resolución por parte del organismo oficial.

Artículo 36. *Personal de 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 hubiere.

La existencia o no de puesto compatible con su disminución de capacidad será determinada por la Dirección y el Comité del Centro de Trabajo.

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, 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 puestos se realicen.

Artículo 37. *Premios de vinculación.*

Se premiará la permanencia en la empresa con los siguientes premios, que se abonarán a través de la nómina del mes en que se cumplan, en sus importes brutos:

- Premio de veinte años: Dos mensualidades.
- Premio de treinta años: Tres mensualidades.
- Premio de cuarenta años: Cuatro mensualidades.

Se entenderá como mensualidad, el importe teórico bruto anual de los conceptos ordinarios fijos incluidas las pagas extraordinarias dividido por 12.

CAPÍTULO VII

Aspectos varios

Artículo 38. *Acción sindical.*

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 al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y que podrá computarse mensual y globalmente, y, excepcionalmente (como puede ser la negociación del Convenio Colectivo) bimensualmente, entre los miembros del Comité.

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

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.

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

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.

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

Otras facultades: La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas establecidas en el centro de trabajo.

Artículo 39. *Secciones Sindicales.*

Reconocimiento: Las empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en centros de más de 100 trabajadores, cuya representación será ostentada por un Delegado, por cada Sindicato legalmente constituido que acredite las circunstancias especificadas en el Convenio Colectivo.

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.

Competencias, funciones y responsabilidades: Al Delegado sindical se le reconocerán las siguientes:

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

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

Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité del 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.

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.

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

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

Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20 por 100 en el conjunto de «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima», «Aluminio Español, Sociedad Anónima» Y «Alumina Española, Sociedad Anónima» 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.

Cuota sindical: 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.

Artículo 40. *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 terminarán media hora después.

Durante su celebración, se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua y de aquellas cuya parada pudiera ocasionar perjuicios a las instalaciones.

Artículo 41. *Seguridad en el trabajo.*

El funcionamiento de la Seguridad y Salud se ajustará a lo previsto en la Ley 3/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

Siempre que sea necesario, debido al trabajo que se realiza, la empresa proporcionará a los productores las prendas que a continuación se relacionan.

Conserjes, Ordenanzas y Chófer Turismo: Un abrigo cada cuatro años, una gabardina cada dos años, dos trajes al año (uno de verano y otro de invierno), dos pares de zapatos, cuatro camisas y dos corbatas al año.

Artículo 43. *Faltas y sanciones.*

43.1 Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Cuando la Dirección considere que algún trabajador hubiere realizado actos o acciones que pudieran constituir motivo de sanción grave o muy grave, deberán ser informados, de inmediato, los órganos representativos del trabajador o trabajadores, en su caso. Simultáneamente, la Dirección lo hará saber al trabajador de que se trate, el cual, para la posible mayor garantía de defensa en la vista de su causa, podrá estar asistido por el Delegado sindical de la Sección a la que tal trabajador pertenezca y, además, por el miembro que fuera designado por el Comité de Empresa.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

43.2 Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

43.2.1 Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

43.2.2 Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de herramientas de la empresa.

i) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

43.2.3 Faltas muy graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o 20 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona dentro de la dependencia de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

43.3 Prescripción: Las faltas prescribirán, a partir de su conocimiento por la Dirección, en los plazos siguientes:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Artículo 44. *Sanciones.*

44.1 Atenuación y mediación en sanciones: Para la sanción concreta de suspensión de empleo y sueldo se pactan expresamente, los límites mínimos y máximos siguientes:

a) Para faltas leves:

Apercibimiento escrito.
Amonestación escrita.

b) Para faltas graves:

Mínimo, dos días.
Máximo, diez días.

c) Para faltas muy graves:

Mínimo, once días.
Máximo, treinta días.

Si llegara a producirse un despido disciplinario declarado improcedente por la Jurisdicción competente, la Dirección y el Comité —a instancias de éste— efectuarán un estudio profundo sobre la oportunidad o no de la readmisión.

44.2 Cancelación y anotaciones: Las notas desfavorables serán canceladas por los motivos siguientes:

- Por premios que lleven aparejada esta medida.
- Por el transcurso del tiempo, con arreglo a los plazos siguientes:
- Faltas leves: Tres meses.
- Faltas graves: Un año.
- Faltas muy graves: Dos años.

Artículo 45. *Comisión de Seguimiento.*

Para la intervención, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones del Convenio se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Toda reclamación derivada de la aplicación e interpretación del presente Convenio deberá formularse, con carácter previo a su presentación a la Autoridad Laboral o Jurisdiccional competente, ante ésta Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

Las posibles ausencias serán cubiertas por quienes fuesen designados como suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Será competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento.

La Comisión actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin incidir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la empresa.

Artículo 46. *Vía de reclamaciones.*

I. 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 por vía de reclamación formal, que será resuelta por la Dirección del centro en el plazo improrrogable de quince días laborables, a partir de la fecha de presentación de la vía de Reclamación.

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

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

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

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

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

Artículo 47. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse tal denuncia en la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.

Disposición transitoria primera.

1. La cuantía que a fecha 31 de octubre de 2000 vinieran percibiendo los trabajadores como complemento personal de antigüedad, extinguido en virtud de los dispuesto en el vigente Convenio, se mantendrá como «garantía ad personam».

2. Las personas que tenían previsto cobrar un trienio en el año 2001 cobrarán una cuantía equivalente a dicho trienio, en la fecha en que les hubiera correspondido, que se consolidará en la garantía «ad personam».

3. La garantía «ad personam» es una cuantía revisable anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para las tablas salariales. Esta cantidad no es compensable ni absorbible.

4. Como compensación a los empleados que venían percibiendo el concepto de antigüedad y en compensación por la pérdida de la expectativa futura de dicho concepto, en el 2002 se hará un incremento especial (pagadero en 14 mensualidades) cuya cuantía anual se relaciona a continuación, y que quedará consolidada en la mencionada garantía «ad personam».

| Año de nacimiento | Pesetas |
|-------------------|---------|
| 1944 | 78.487 |
| 1945 | 81.626 |
| 1946 | 84.891 |
| 1947 | 88.287 |
| 1948 | 91.819 |
| 1949 | 95.491 |
| 1950 | 99.311 |
| 1951 | 103.283 |
| 1952 | 107.415 |
| 1953 | 111.711 |
| 1954 | 116.180 |
| 1955 | 120.827 |
| 1956 | 125.660 |
| 1957 | 130.686 |
| 1959 | 141.350 |
| 1960 | 147.004 |
| 1961 | 152.885 |
| 1973 | 159.000 |
| 1974 | 159.000 |
| 1975 | 159.000 |
| 1977 | 159.000 |

Esta compensación no será aplicable al personal que haya accedido a la jubilación parcial o que pueda hacerlo por este motivo durante el periodo de vigencia del Convenio.

Disposición transitoria segunda.

Se acuerda la desaparición definitiva, con efectos 1 de enero de 2001, del Fondo de Cultura y Deporte, becas de verano y ayudas de medicinas.

Como indemnización a la desaparición de estos derechos, el personal de convenio colectivo, percibirá a partir de la fecha indicada, la cantidad de 80.000 pesetas brutas anuales (abonadas en 12 mensualidades). Esta compensación no será aplicable al personal que haya accedido a la jubilación parcial o que pueda hacerlo por éste motivo durante el periodo de vigencia del Convenio.

Esta cuantía anual tendrá las siguientes características:

Tendrá el carácter de garantía personal para el personal en activo en la fecha de la firma del presente acuerdo, por que en ningún caso será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Será actualizable anualmente en la misma proporción en que varíe el IPC real.

Se percibirá por cada empleado hasta el momento en que cause baja en la empresa por cualquier motivo.

Tendrá el carácter de una indemnización por desaparición de derechos, por lo que se considerará extrasalarial, cotizable y no pensionable. A la vez que no será compensable ni absorbible.

Cláusula adicional.

Habida cuenta de la existencia en el centro de trabajo de Madrid de trabajadores pertenecientes a otra empresa del Grupo, «Alcoa Transformación, Sociedad Anónima» que por no tener representantes de los trabajadores se han adherido individualmente al presente Convenio Colectivo, incorporando el contenido del mismo a su contrato de trabajo, por parte de la Comisión Negociadora de «Alcoa Inespal, Sociedad Anónima» se acepta que se aplique a estos trabajadores el presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

Relación de puestos de trabajo de Convenio

| Nivel de clasificación | Técnicos | Empleados | Obreros |
|------------------------|----------|-----------|---------|
| I | | | |
| II | | | |

| Nivel de clasificación | Técnicos | Empleados | Obreros |
|------------------------|--|-----------|---------|
| III | Control Bancos y An. Planif. Fin. Contabilidad General y Analítica. Admón. Seguros Personales/Patrim. Consolidación Balances Grupo. Contabilidad General y Bancos. Coord. Comunicación e Imagen. Admvo. Comercio Exterior. Caja + Serv. Adm. Tesorería. Secret. Presidencia/Dirección. | | |
| IV | Op. Ordenador SN+Apoyo Usuarios. Personal/Activos. Servicios Generales. Operación de O+RH. Op. Ordenador Senior. Secretaria/o Direcc. Admón. y Seg. Cuentas a Pagar. Tesorería-Bancos. Cartera y Clientes. Personal/Pasivos. Secret. Dirección Secretaría General. Secretaria/o Secretario General. Gestión Fuc+Otros Apoyos Adm. Secret. Direcc. Sist. e Inform. Serv. Admvo. Área Planific. Def. Admón. y Control Planif. Audit. Apoyo Serv. Admvo. O+RH. Serv. Admo. Tesorería+Supl. Caja. Serv. Admvo. Personal. | | |
| V | Recepción-Correspondencia. Comunicaciones. Comunicaciones/Material Ofic. Conductor Presidencia. Conductor Turismo. | | |

ANEXO II

Relación de puestos de trabajo de Convenio

| Nombre puesto | Nivel de valoración |
|--|---------------------|
| Control Bancos y An. Planif. Fin. | 1 |
| Contabilidad General y Analítica | 1 |
| Admón. Seguros Personales/Patrim. | 1 |
| Consolidación Balances Grupo | 2 |
| Contabilidad General y Bancos | 2 |

| Nombre puesto | Nivel de valoración |
|---|---------------------|
| Coord. Comunicación e Imagen | 2 |
| Admvo. Comercio Exterior | 3 |
| Caja + Serv. Adm. Tesorería | 3 |
| Op. Ordenador SN+Apoyo Usuarios | 3 |
| Personal/Activos | 3 |
| Servicios Generales | 3 |
| Operación de O+RH | 3 |
| Secret. Presidencia/Dirección | 3 |
| Op. Ordenador Senior | 4 |
| Secretaria Direcc. Admón. y Seg. | 4 |
| Cuentas a Pagar | 4 |
| Tesorería-Bancos | 4 |
| Cartera y Clientes | 4 |
| Personal/Pasivos | 4 |
| Secret. Dirección Secret. General | 4 |
| Secretaria Secretario General | 4 |
| Gestión Fuc+Otros Apoyos Adm. | 4 |
| Secret. Direcc. Sist. e Inform. | 4 |
| Serv. Admvo. Área Planific. Def. | 4 |
| Admón. y Control Planif. Audit. | 5 |
| Apoyo Serv. Admvo. O+RH. | 5 |
| Serv. Admo. Tesorería+Supl. Caja | 5 |
| Serv. Admvo. Personal | 6 |
| Comunicaciones | 7 |
| Comunicaciones/Material Ofic. | 7 |
| Conductor Presidencia | 7 |
| Conductor Turismo | 7 |
| Recepción-Correspondencia | 8 |

ANEXO III

Valor de la hora extra a partir del 1 de noviembre de 2000

| Nivel | Importe bruto - Pesetas |
|-------|-------------------------------|
| 1 | 3.069 |
| 2 | 2.909 |
| 3 | 2.767 |
| 4 | 2.650 |
| 5 | 2.532 |
| 6 | 2.440 |
| 7 | 2.378 |
| 8 | 2.338 |
| 9 | 2.300 |
| 10 | 2.273 |

«Alcoa Inespal, Sociedad Anónima». Madrid y centros anexos. Tablas año 1999. Definitivas

| Nivel | Salario base 12 mens. + 2 ext. | Compl. salarial 12 mens. + 2 ext. | Prima Rt.º 100 por 100 12 pagas | Gratificación vacaciones | Total anual | Valor anual Un trienio 12 mens. + 2 ext. |
|-------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|-------------|--|
| 1 | 3.079.428 | 121.174 | 451.482 | 81.779 | 3.733.863 | 96.317 |
| 2 | 2.905.860 | 118.245 | 425.447 | 81.779 | 3.531.331 | 90.763 |
| 3 | 2.755.826 | 115.454 | 402.943 | 81.779 | 3.356.002 | 85.960 |
| 4 | 2.626.386 | 112.071 | 383.524 | 81.779 | 3.203.760 | 81.819 |
| 5 | 2.428.868 | 109.834 | 364.328 | 81.779 | 2.984.809 | 77.726 |
| 6 | 2.401.339 | 107.580 | 349.768 | 81.779 | 2.940.466 | 74.616 |
| 7 | 2.329.263 | 105.430 | 338.955 | 81.779 | 2.855.427 | 72.311 |
| 8 | 2.277.782 | 103.311 | 331.233 | 81.799 | 2.794.105 | 70.666 |
| 9 | 2.235.126 | 101.411 | 324.838 | 81.779 | 2.743.154 | 69.297 |
| 10 | 2.196.883 | 99.537 | 319.100 | 81.779 | 2.697.299 | 68.074 |

Plus de capitalidad: 108.105 pesetas/año.

«Alcoa Inespal, Sociedad Anónima». Madrid y centros anexos. Tablas año 1999. Valores mensuales

| Nivel | Salario base | Complemento salarial | Prima Rt.º 100 por 100 | Total mensual | Antigüedad valor un trienio |
|-------|--------------|----------------------|------------------------|---------------|-----------------------------|
| 1 | 219.959 | 8.655 | 37.624 | 266.238 | 6.880 |
| 2 | 207.561 | 8.446 | 35.454 | 251.461 | 6.483 |
| 3 | 196.845 | 8.247 | 33.579 | 238.671 | 6.140 |
| 4 | 187.599 | 8.005 | 31.960 | 227.564 | 5.844 |
| 5 | 173.491 | 7.845 | 30.361 | 211.697 | 5.552 |
| 6 | 171.524 | 7.684 | 29.147 | 208.355 | 5.330 |
| 7 | 166.376 | 7.531 | 28.246 | 202.153 | 5.165 |
| 8 | 162.699 | 7.379 | 27.603 | 197.681 | 5.048 |
| 9 | 159.652 | 7.244 | 27.070 | 193.966 | 4.950 |
| 10 | 156.920 | 7.110 | 26.592 | 190.622 | 4.862 |

«Alcoa Inespal, Sociedad Anónima». Madrid y centros anexos. Valores hora base año 1999

| Nivel | Trienios | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 1.219 | 1.277 | 1.332 | 1.386 | 1.443 | 1.498 | 1.554 | 1.612 | 1.666 | 1.720 | 1.779 | 1.834 | 1.889 |
| 2 | 1.158 | 1.210 | 1.261 | 1.315 | 1.367 | 1.420 | 1.474 | 1.524 | 1.576 | 1.629 | 1.683 | 1.733 | 1.787 |
| 3 | 1.103 | 1.152 | 1.204 | 1.253 | 1.300 | 1.350 | 1.399 | 1.449 | 1.499 | 1.550 | 1.598 | 1.648 | 1.698 |
| 4 | 1.059 | 1.106 | 1.154 | 1.203 | 1.248 | 1.294 | 1.344 | 1.389 | 1.435 | 1.484 | 1.531 | 1.578 | 1.626 |
| 5 | 1.015 | 1.060 | 1.105 | 1.150 | 1.194 | 1.240 | 1.284 | 1.329 | 1.374 | 1.419 | 1.466 | 1.510 | 1.554 |
| 6 | 977 | 1.022 | 1.064 | 1.139 | 1.151 | 1.194 | 1.238 | 1.281 | 1.323 | 1.367 | 1.410 | 1.454 | 1.496 |
| 7 | 955 | 995 | 1.038 | 1.079 | 1.122 | 1.164 | 1.207 | 1.248 | 1.288 | 1.332 | 1.373 | 1.416 | 1.458 |
| 8 | 941 | 981 | 1.022 | 1.063 | 1.104 | 1.144 | 1.185 | 1.226 | 1.267 | 1.310 | 1.349 | 1.389 | 1.429 |
| 9 | 927 | 968 | 1.009 | 1.048 | 1.088 | 1.130 | 1.170 | 1.210 | 1.249 | 1.288 | 1.329 | 1.369 | 1.410 |
| 10 | 917 | 937 | 995 | 1.035 | 1.074 | 1.113 | 1.154 | 1.191 | 1.232 | 1.274 | 1.312 | 1.350 | 1.389 |

«Alcoa Inespal, Sociedad Anónima». Madrid y centros anexos. Tablas año 1999. Pluses valores anuales

| Nivel | 10 turnos | 15 turnos | 17 turnos | 20 turnos | 21 turnos |
|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 22.826 | 179.077 | 357.564 | 453.394 | 515.131 |
| 2 | 22.630 | 177.399 | 341.297 | 446.375 | 507.447 |
| 3 | 22.533 | 175.416 | 325.766 | 438.889 | 499.128 |
| 4 | 22.412 | 173.837 | 311.642 | 431.639 | 490.875 |
| 5 | 22.272 | 171.007 | 299.939 | 422.955 | 481.023 |
| 6 | 22.102 | 167.991 | 289.038 | 413.947 | 470.684 |
| 7 | 21.916 | 164.727 | 278.526 | 404.514 | 459.764 |
| 8 | 21.401 | 161.207 | 268.399 | 394.694 | 448.219 |
| 9 | 20.591 | 157.423 | 258.634 | 384.363 | 436.094 |
| 10 | 19.695 | 153.392 | 249.223 | 373.657 | 423.390 |

«Alcoa Inespal, Sociedad Anónima». Madrid y centros anexos. Tabla de pluses año 1999. Valores anuales

| Nivel | 10 turnos | | | 15 turnos | | | 17 turnos | | | 20 turnos | | | 21 turnos | | |
|-------|-----------|----------|------------------------|-----------|----------|------------------------|-----------|----------|------------------------|-----------|----------|------------------------|-----------|----------|------------------------|
| | Turno | Nocturno | Sábado Domingo Festivo |
| 1 | 22.826 | — | — | 22.826 | 159.381 | — | 22.826 | 141.672 | 196.198 | 22.826 | 168.234 | 265.460 | 22.826 | 158.774 | 335.981 |
| 2 | 22.630 | — | — | 22.630 | 156.006 | — | 22.630 | 139.381 | 181.322 | 22.630 | 165.516 | 260.265 | 22.630 | 156.074 | 330.048 |
| 3 | 22.533 | — | — | 22.533 | 154.011 | — | 22.533 | 136.624 | 167.456 | 22.533 | 162.565 | 254.911 | 22.533 | 154.008 | 323.704 |
| 4 | 22.412 | — | — | 22.412 | 151.005 | — | 22.412 | 134.227 | 154.578 | 22.412 | 159.393 | 249.400 | 22.412 | 151.005 | 317.030 |
| 5 | 22.272 | — | — | 22.272 | 148.358 | — | 22.272 | 131.372 | 145.428 | 22.272 | 156.597 | 243.711 | 22.272 | 148.358 | 310.023 |
| 6 | 22.102 | — | — | 22.102 | 145.452 | — | 22.102 | 129.293 | 137.204 | 22.102 | 153.534 | 237.870 | 22.102 | 145.452 | 302.682 |
| 7 | 21.916 | — | — | 21.916 | 142.312 | — | 21.916 | 126.499 | 129.609 | 21.916 | 150.218 | 231.872 | 21.916 | 142.312 | 295.009 |
| 8 | 21.401 | — | — | 21.401 | 138.928 | — | 21.401 | 123.494 | 122.625 | 21.401 | 146.650 | 225.719 | 21.401 | 138.928 | 287.005 |
| 9 | 20.591 | — | — | 20.591 | 135.319 | — | 20.591 | 120.284 | 116.242 | 20.591 | 142.837 | 219.412 | 20.591 | 135.319 | 278.662 |
| 10 | 19.695 | — | — | 19.695 | 131.471 | — | 19.695 | 116.864 | 110.436 | 19.695 | 138.775 | 212.956 | 19.695 | 131.471 | 269.990 |