

2. - La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos casos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

3. - Los trabajadores con más de sesenta años de edad, que teniendo cubierto su periodo de carencia soliciten la jubilación, percibirán un premio de jubilación anticipada en la cuantía de 12.002€ (Doce mil dos euros) por año anticipado. A los efectos de reconocimiento de derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores, la solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la resolución de los Organismos competentes de la Seguridad Social.

#### CAPÍTULO XII.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

##### ARTÍCULO 38. - DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

La Empresa expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

#### CAPÍTULO XIII.- REGISTRO GENERAL DE PERSONAL

##### ARTÍCULO 39. - REGISTRO DE PERSONAL

El departamento competente en materia de personal, permitirá al personal, previa petición el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de la empresa, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida laboral del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estarán sometidos a las limitaciones previstas en el Art. 18.4 de la Constitución.

#### CAPÍTULO XIV.- ACCIÓN SOCIAL

##### ARTÍCULO 40. - ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

1. - En los casos de Incapacidad Temporal, legalmente declarada, o descanso Maternal, la Empresa abonará un suplemento de la prestación

económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente convenio colectivo. Dicho suplemento se abonará por el tiempo en que se mantenga el descanso maternal, Incapacidad Temporal, así como durante el periodo posterior a esta situación en la que permanezca el trabajador y hasta la declaración de la situación de Invalidez Permanente en el grado que corresponda o alta, en su caso.

2. - El personal fijo de INMUSA, podrá solicitar de a la empresa, hasta un máximo de tres pagas de los conceptos retributivos básicos para cubrir necesidades de carácter perentorio, previo informe del Departamento Económico de la Empresa y cuya amortización deberá llevarse a efecto en 24 mensualidades continuadas como máximo.

No se podrá acceder a una nueva petición hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

3. - Dietas por desplazamiento en territorio nacional: Por persona y día para todos los Grupos Profesionales se tomarán como referencia de aplicación las que figuren en los Presupuestos Generales de la Ciudad Autónoma de Melilla.

4. - El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 240.40 (Doscientos cuarenta euros con cuarenta céntimos), debiendo acreditar tal hecho al solicitar dicha ayuda. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, cada uno de ellos percibirá esta cantidad

5. - El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 601.01€. (Seiscientos un euros con un céntimo), debiendo acreditar tal hecho al solicitar dicha ayuda.

6. - Por 15 años de servicio, el personal laboral percibirá el 225% de una paga extra. Por 25 años de servicio, percibirá el 350% de una paga extra. Por 35 años de servicio, percibirá el 400% de una paga extra. Por jubilación el 475%.

7. - Se crea un Fondo Asistencial que cubrirá o complementará las necesidades sociales del personal al servicio de INMUSA. Dicho Fondo se distribuirá trimestralmente. Los fondos no utilizados en uno de ellos, se acumularán a los siguientes y así sucesivamente hasta el final del ejercicio presupuestario.