

16981 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Citrón Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Citrón Hispania, S. A.»;

Resultando que con fecha 11 de abril de 1979 tiene entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente, con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que con fecha 20 de abril de 1979 se procedió a suspender el trámite de homologación, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y empleo, para proceder a la comprobación del crecimiento de la masa salarial y criterios de referencia;

Resultando que previo informe de este Centro Directivo fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 31 de mayo de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como en su caso disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 29 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley Reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Citrón Hispania, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo, y del 7.º del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14.2. de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ARTICULADO CONVENIO 1979

Título primero

DISPOSICIONES GENERALES

A) AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, apartado 1, de la Ley 38/1973, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «Citrón Hispania, S. A.», en sus Centros de Trabajo de: Doctor Esquerdo, número 82; Juan de Mena número 19. Avenida Generalísimo, número 20, Madrid; Fundidores, números 11 y 17, Getafe; Badal, número 81, Barcelona; Cerrado de Calderón, Málaga; Avenida Zumalacárregui, número 123, Bilbao.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa afectado a los Centros de Trabajo relacionados en ámbito territorial, actividad comercio, con las excepciones que se establecen en el artículo 2.º de la Ley 19/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez homologado, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1979.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1979, salvo caso de prórroga.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Caso de prorrogarse tácitamente, se supeditará el contenido del presente Convenio a lo que en materia económica se establezca por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

B) VINCULACION, ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 5.º *Vinculación.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez homologado por la Autoridad Laboral.

Art. 6.º *Condición más beneficiosa.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter de cómputo anual existieran con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de cuáles fuesen las condiciones más beneficiosas, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que podrá elegirse entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del mismo y parte de las condiciones anteriores.

Art. 7.º *Absorción.*—Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad por cómputo anual con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1979 por norma de rango superior al mismo.

C) COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, se establece una Comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes de la Sección Económica y otros cuatro de la Sección Social que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Serán funciones específicas de la Comisión paritaria las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

Título II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 9.º *Clasificación del personal.*—El personal de la Empresa quedará clasificado de acuerdo con los grupos y categorías de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, con las asimilaciones necesarias, estableciéndose las tres escalas salariales siguientes:

- Personal obrero.
- Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.
- Personal Administrativo con comisión por ventas.

Quedan excluidos de la escala salarial los responsables de los servicios, Direcciones regionales y sucursales, a quienes en cualquier caso se les garantizará la aplicación de los mínimos de las tablas salariales en función de la categoría profesional que ostenten.

NIVELES SALARIALES

Art. 10. Existirán dos niveles distintos, denominados «a» y «b», para las categorías siguientes:

- Peón.
- Auxillar Administrativo.
- Auxillar Organización.
- Almacenero.
- Oficial de segunda Administrativo.
- Capataz de peones.
- Capataz de especialistas.
- Archivero.
- Delineante de segunda.
- Chófer.
- Técnico de Organización de segunda.

Art. 11. El paso al nivel «b» se efectuará automáticamente, cuando se alcancen seis meses de antigüedad, con prestación efectiva de trabajo en el nivel «a».

Estará encuadrado en el nivel «a» todo trabajador con categoría profesional de las relacionadas en el artículo 10, proveniente de categorías inferiores o de nuevo ingreso.

INGRESOS DE PERSONAL

Art. 12. *Ingresos.*—Cuando la Empresa deba proceder a la selección del personal del exterior para cubrir plazas vacantes, se practicarán las pruebas de aptitud necesarias, en las que podrán participar los trabajadores de la Empresa, dándose preferencia a estos últimos en igualdad de puntuación y, en su defecto, a los huérfanos de éstos o descendientes en primer grado. En cada caso se redactará por la Empresa, oído el

Comité de Empresa o Delegado de Personal, un programa de pruebas con un baremo de puntuación. Dicho programa se hará público con una antelación mínima de treinta días a la celebración de las pruebas.

Estas normas no serán de aplicación en las contrataciones temporales o eventuales.

Los puestos que impliquen mando, sean de responsabilidad o precisen para su cumplimiento de la especial confianza de la Empresa, serán de libre designación de ésta.

ASCENSOS

Art. 13. *Ascensos automáticos por antigüedad.*—Ascenderán automáticamente al cumplir un año de antigüedad con prestación efectiva de trabajo los colaboradores encuadrados en las categorías de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Organización.

Auxiliar Administrativo a Oficial de segunda Administrativo.
Auxiliar de Organización a Técnico de Organización de segunda.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio reúnan los requisitos establecidos en el párrafo primero, ascenderán a partir del día primero del mes de marzo, y con independencia de lo dispuesto en el artículo tercero.

Art. 14. *Ascensos por concurso-oposición.*—La Empresa convocará concursos-oposición que permitan clasificar al personal para cubrir por ascenso las vacantes producidas por baja de personal.

A dichos concursos-oposiciones sólo tendrán opción los trabajadores de la Empresa, debiendo reunir los siguientes requisitos:

1. Conocimientos y formación profesional de acuerdo con la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas.
2. Antigüedad de un año y rendimiento correcto en la categoría inferior correspondiente al mismo subgrupo profesional en el citado período.

Las pruebas consistirán en un examen de aptitudes y de capacidad profesional exclusivamente.

Art. 15. *Ascensos por aumento de plantilla.*—Las vacantes por aumento de plantilla que se convoquen con categoría de auxiliar u oficial de 3.ª del subgrupo profesional correspondiente se cubrirán en un 50 por 100 por concurso-oposición y el otro 50 por 100 de libre designación. No quedan consideradas dentro de estas últimas las vacantes que la Empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato haya sido declarado apto.

Art. 16. Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en los artículos 14 y 15 los puestos o categorías que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los de especial confianza de la Empresa.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 17. *Traslado por razones de servicio.*—Con carácter general se estará a la normativa legal vigente.

Durante la vigencia de este Convenio se establece un sistema de subvención por vivienda que se determina en el artículo 32 de este Convenio.

El personal que perciba subvención por vivienda y que se reincorpore a su Centro de Trabajo de origen, por iniciativa de la Empresa, conservará dicha subvención en los términos siguientes:

— Durante los tres meses siguientes a la fecha de su incorporación al puesto del Centro de Trabajo de origen percibirá el importe equivalente al 100 por 100 de la subvención por vivienda.

— Durante los nueve meses restantes dicha subvención disminuirá acumulativa y proporcionalmente cada mes en una novena parte hasta su extinción.

Título III

JORNADA, DESCANSO, LICENCIAS Y VACACIONES, EXCEDENCIAS

Art. 18. *Jornada de trabajo.*—Para la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo de cuarenta y dos horas y media semanales. No obstante, en cómputo anual, la jornada no será superior a la realizada en 1978.

La jornada normal se realizará de lunes a viernes, manteniéndose las excepciones a la misma existentes a la firma del Convenio.

Art. 19. *Turnos de vigilancia y portería.*

1. Los turnos de vigilancia y portería de Madrid, Doctor Esquerdo, número 82, serán los siguientes:

Turno normal:

- a) De las 0 horas a las 8 horas.
- b) De las 9 horas a las 18 horas.
- c) De las 18 horas a las 24 horas.

(Cinco días a 8,5 horas = 42,5 horas semanales). Descanso dentro del turno: cincuenta y cinco minutos al día.)

Turno especial:

De las 9,25 horas a las 18,50 horas.

(Cinco días a 8,5 horas = 42,5 horas semanales. Descanso dentro del turno: cuarenta y cinco minutos al día.)

2. Los turnos de vigilancia y portería de Barcelona, Badal, número 81, serán los siguientes:

Turno normal:

- a) De las 6 horas a las 13,08 horas.
- b) De las 13 horas a las 20,08 horas.
- c) De las 18 horas a las 23,08 horas.
- d) De las 23 horas a las 6,08 horas.

(Seis días a 7,08 horas = 42,5 horas semanales.)

Turno especial:

De las 7,5 horas a las 16,75 horas.

(Cinco días a 8,5 horas = 42,5 horas semanales. Descanso dentro del turno: cuarenta y cinco minutos al día.)

3. El personal de vigilancia y portería que venga realizando jornada especial de cuarenta y ocho horas efectivas semanales, compensadas con la prima de puesto por turno, podrá optar por prolongar su presencia diaria en cincuenta y cinco minutos, seis días de la semana para los turnos normales, o cuarenta y cinco minutos cinco días a la semana para los turnos especiales, y seguir percibiendo el complemento de puesto de trabajo por turno.

Art. 20. *Jornada especial.*—Las madres trabajadoras con hijos a su cargo de hasta seis años de edad podrán solicitar una jornada especial, retrasando en una hora su incorporación y salida del trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no presten trabajo en secciones regidas por horario de comercio.

A esta opción podrá acogerse hasta un máximo de un 20 por 100 de la plantilla del personal femenino de cada centro de trabajo.

Las resoluciones de todas las solicitudes para la concesión de jornada especial, que se presentarán ante el Servicio de Personal, serán comunicadas al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Cuando las necesidades del servicio no permitan acogerse a la jornada especial, las trabajadoras podrán optar por un cambio de puesto dentro del Departamento.

Art. 21. *Descanso por desplazamiento o trabajo en días no laborables.*—Cuando por ineludibles necesidades del trabajo, confirmadas por el Jefe de Servicio, el personal de la Empresa tuviese que prestar sus servicios o viajar en día de descanso, dentro de los treinta días siguientes podrá descansar un 25 por 100 más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Art. 22. *Vacaciones.*—Anualmente, todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintiocho días naturales o a la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El cómputo de tiempo trabajado se efectuará con relación a los siguientes períodos:

Centro de trabajo de Barcelona: Se computará el período de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

En todos los restantes centros de trabajo se computará el período de 1 de julio a 30 de junio.

Además se tendrá derecho a días laborables de vacaciones complementarias por antigüedad, conforme al siguiente baremo:

- Tres años de antigüedad: Un día.
- Seis años de antigüedad: Dos días.
- Nueve años de antigüedad: Tres días.
- Doce años de antigüedad: Cuatro días.
- Quince años de antigüedad: Cinco días.
- Dieciocho años de antigüedad: Seis días.
- Veintiún años o más de antigüedad: Siete días.

El período de vacaciones se establecerá preferentemente en los meses de julio o agosto. Cuando las necesidades del servicio impidan disfrutar las vacaciones en los meses citados, se concederán obligatoriamente en los meses de junio o septiembre.

De esta norma se exceptúan los servicios de vigilancia y portería.

Los trabajadores que por su antigüedad tengan derecho a un período de vacaciones superior a un mes, disfrutarán ininterrumpidamente de treinta y un días naturales y el resto fuera de los meses de julio o agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio. No existirá compensación económica por días festivos en el período reglamentario de vacaciones.

Art. 23. *Permisos y licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1.ª Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos; Tres días naturales, que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto por producirse ésta fuera del lugar de residen-

cia, sin que en ningún caso sea superior a seis días naturales el tiempo empleado.

2.ª Fallecimiento de hijos políticos y hermanos políticos: Dos días naturales.

3.ª Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Dos días laborables (posible reparto en cuatro medias jornadas), que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, sin que en ningún caso sea superior a cinco días naturales el tiempo empleado.

4.ª Enfermedad grave de hijos políticos y hermanos políticos Un día natural.

5.ª Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

6.ª Natalidad: Dos días laborables (posible reparto en cuatro medias jornadas) ampliables hasta tres naturales más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, considerando el tiempo preciso para el mismo.

7.ª Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

8.ª Exámenes (para los previstos en la Ley de Relaciones Laborales): El tiempo necesario.

Cuando encontrándose en situación de permiso por enfermedad grave de familiar sobreviniere el fallecimiento de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Art. 24. *Excedencias*.—Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

La Empresa readmitirá al excedente en un plazo máximo de quince días, a partir de la fecha en que expire la excedencia, siempre que lo haya solicitado en el plazo reglamentario.

Si un productor, habiendo transcurrido como mínimo el 75 por 100 del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante de su categoría.

El excedente quedará obligado a:

1.º Aceptar el puesto que le sea ofrecido y que deberá estar de acuerdo con su categoría profesional.

2.º Someterse, con la antelación necesaria, al reconocimiento médico que demuestre se encuentra en las condiciones de aptitud exigidas para el puesto de trabajo.

El Comité de Empresa será informado de las peticiones de reingreso y solución dada a las mismas.

Título IV

REGIMEN DE RETRIBUCIONES

A) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONES

Art. 25. *Tabla salarial*.—Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán al realizar jornada completa los importes establecidos en las tablas I, II, III (Retribución de Convenio), de acuerdo con su categoría laboral y puesto de trabajo.

Art. 26. *Definiciones*.

a) Salario base de ordenanza (1): Es el que con tal concepto figura en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

b) Plus de Convenio (2): Es el que se fija en este Convenio en la columna número 2 de las tablas salariales.

c) Retribución de Convenio (3): Es el resultante de añadir al salario base de ordenanza el plus de convenio.

d) Retribución individual de Convenio: Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

e) Plus individual de Convenio: Es el resultante de deducir de la retribución individual del Convenio el salario base de ordenanza.

El plus de Convenio, en todo caso, absorberá siempre el aumento de las escalas salariales de la Ordenanza por disposición legal.

La retribución de Convenio será la que se establece como tal en las escalas salariales del anexo número 1.

Art. 27. *Transformación retribuciones libres de impuesto a rendimientos brutos*.—Suprimido el Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal por la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, y en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de Rentas y Empleo, al 1 de enero de 1979 se procederá a transformar el importe unitario de cada concepto integrante de las retribuciones libres de impuestos en rendimientos brutos, esto es, añadiendo a los mismos la cuota tributaria del suprimido I.R.T.P.

Fórmulas de transformación:

Para la retribución individual de Convenio: (R. I. C. neto \times 1,13636) — 13.636.

Para el resto de los conceptos salariales, excepto suplidos: Valor neto \times 1,13636 = Valor bruto.

B) RETRIBUCION INDIVIDUAL DE CONVENIO

Art. 28. *Retribución individual de Convenio*.—Será el importe resultante de aplicar a la retribución individual de Convenio referida al 31 de diciembre de 1978, transformada en bruto, el incremento del 13 por 100.

C) COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 29. *Complementos personales. Antigüedad o vinculación*.—Se abonará el pago del complemento de antigüedad o vinculación, por trienios, con igual importe para todas las categorías y puestos de trabajo con jornada completa.

Para el año 1979 el valor bruto permanente del trienio será de 29 pesetas día u 870 pesetas mes.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 30. *Complementos de puesto de trabajo*.—Todos los complementos salariales de puesto de trabajo se abonarán en tanto se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

Art. 31. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial*.—Los complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial, una vez transformados en bruto, se incrementarán en un 13 por 100.

Art. 32. *Complemento por domicilio*.—Afectará al personal que, trasladado del centro de trabajo por razones de servicio, haya procedido o tenga que proceder a petición de la Empresa al cambio de residencia a un domicilio distinto al del centro de trabajo de contratación. Los importes por subvención de vivienda al 31 de diciembre de 1978, una vez transformados en brutos, serán incrementados en un 13 por 100, quedando establecidos para el año 1979 de la forma siguiente:

	Director Regional	Adjunto D. R.	Delegac.
Solteros o casados con 1 hijo.	21.573	18.491	15.409
Casados con 2 ó 3 hijos	23.113	20.032	18.950
Casados con 4 o más hijos ...	24.654	21.573	18.491

El complemento por cambio de residencia o domicilio no se aplicará a las personas afectadas por un expediente de regulación de empleo, estándose en ese caso a lo que disponga la autoridad laboral.

Art. 33. *Complemento por nocturnidad*.—Cuando proceda y no esté comprendido en el complemento de puesto o turno, se abonará de acuerdo con la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

La variación en su importe se efectuará igualmente en función de la modificación del Salario Mínimo Interprofesional y en consecuencia del salario base previsto en la citada Ordenanza.

Art. 34. *Complementos por trabajo tóxicos, penosos o peligrosos*.—En cuanto a la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, así como a las medidas o compensaciones a adoptar, se estará a lo que determine en cada caso la Autoridad Laboral.

E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Art. 35. *Primas de producción*.—Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1978, una vez transformados en bruto, se incrementarán en un 13 por 100.

Art. 36. *Primas por carencia de incentivos y a tasa fija*. Los importes de las primas a tasa fija o por carencia de incentivos vigentes al 31 de diciembre de 1978, para los puestos no sometidos a baremo una vez transformados en bruto, se incrementarán en un 13 por 100, quedando establecidos en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

A tasa fija Almacén piezas de recambio (personal obrero, subalterno, Técnico de taller hasta categoría de Encargado):

a) En período de aprendizaje: 14,80 pesetas/hora.

b) A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 27,14 pesetas/hora.

Carencia de incentivos, resto de los servicios (personal obrero):

a) Peones: 18,48 pesetas/hora.

b) Especialistas y mozos especialistas de almacén: 18,48 pesetas/hora.

c) Oficiales de tercera: 23,10 pesetas/hora.

d) Oficiales de segunda: 23,10 pesetas/hora.

e) Oficiales de primera: 23,10 pesetas/hora.

f) Jefes de Equipo: 23,10 pesetas/hora.

Art. 37. *Primas por sustitución de primas de productividad, carencia de incentivo, a tasa fija o comisiones por ventas*. Se mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 1978 venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos, una vez transformados en bruto.

Art. 38. *Primas de puntualidad y asistencia*.—Los importes de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1978, una vez transformados en bruto, se incrementarán en un 13 por 100.

Art. 39. *Comisiones por ventas*.—El valor del punto de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1978, una vez transformado en bruto, se incrementarán en un 13 por 100.

F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR
AL MES

Art. 40. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*—El personal de la Empresa percibirá en el año 1979 dos gratificaciones. El importe de cada gratificación será de treinta días o una mensualidad del importe de la retribución individual de Convenio, más el complemento de antigüedad o vinculación, prorrateándose en función del tiempo trabajado en cada semestre natural, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, servicio militar y accidente de trabajo.

Art. 41. *Gratificación fin de ejercicio.*—El personal de la Empresa percibirá en concepto de gratificación fin de ejercicio correspondiente al año 1979 un importe igual al 75 por 100 de una mensualidad de la retribución individual de Convenio que tuviera asignado al 1 de enero de 1979, prorrateándose en función del tiempo trabajado en cada semestre natural, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, servicio militar y accidente de trabajo.

El citado importe se anticipará y abonará en dos partes iguales, la primera a la firma del Convenio y la segunda en el último trimestre del año.

Al personal que cause baja en la Empresa en el transcurso del año se le regularizará el importe de dicha gratificación en el momento de practicarse la liquidación.

G) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 42. *Dietas.*—Con la iniciación de la vigencia del presente Convenio queda suprimida la cuarta categoría de dietas, incorporándose a la tercera los trabajadores encuadrados en la citada cuarta categoría.

El importe de habitación y desayuno se justificará mediante la factura del hotel, quedando reducidas a dos las categorías por este concepto:

Personal encuadrado en la primera categoría de dietas: Hotel de 4 estrellas.

Personal encuadrado en la segunda y tercera categoría de dietas: Hotel de 3 estrellas.

Las asignaciones al 31 de diciembre de 1978, en concepto de almuerzo y cena, se incrementarán en un 13 por 100 a partir del 21 de febrero de 1979.

H) MEJORA VOLUNTARIA

Art. 43. *Incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa, una vez superado el periodo de prueba, y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el punto dos del artículo 11 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, abonará en la situación de incapacidad laboral transitoria la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de retribución individual de Convenio más complementos personales y de puesto de trabajo.

Título V

REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 44. *Seguro de Vida.*—Se mantiene la indemnización económica de seguro colectivo de vida contratado por la Empresa, siendo a su cargo el importe de la prima del mismo.

La base de indemnización equivale para cada trabajador a su salario líquido anual, excluida antigüedad y horas extraordinarias, al 1 de enero de 1979. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

1. Invalidez permanente y muerte natural: Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.

2. Fallecimiento por accidente: Percepción de los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

Art. 45. *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*—La Empresa dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad en los grados enunciados, para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad. Al trabajador se le asignará la categoría y retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

Art. 46. *Personal en Servicio Militar.*—En el periodo reglamentario de cumplimiento del Servicio Militar, el personal perteneciente a la Empresa percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad y la gratificación de fin de ejercicio.

Además recibirá en concepto de percepción de carácter asistencial y acción social empresarial los importes mensuales (R.I.C. más antigüedad) que le corresponda, de acuerdo con el siguiente cuadro:

En provincia distinta a domicilio habitual:

Casados: 80 por 100 de R.I.C. más antigüedad.

Solteros: 40 por 100 de R.I.C. más antigüedad.

En provincia de domicilio habitual:

Casados: 40 por 100 de R.I.C. más antigüedad.

Solteros: 20 por 100 de R.I.C. más antigüedad.

Esta percepción será incompatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena.

Art. 47. *Régimen de protección a la jubilación.*—Se establece el siguiente régimen de protección:

A) Jubilados antes del 31 de diciembre de 1977.

1. Complemento de Empresa a la jubilación.

El importe individual que como complemento de Empresa con carácter periódico vienen percibiendo los trabajadores jubilados se incrementará en un 13 por 100.

En caso de fallecimiento del jubilado, su viuda percibirá con el mismo carácter periódico el 50 por 100 del importe del complemento de Empresa a la jubilación.

2. Fondo de jubilación: Se establece un fondo de jubilación por los siguientes importes:

Centro de trabajo de Barcelona: 85.000 pesetas.

Demás centros de trabajo: 271.000 pesetas.

B) Jubilados a partir de la entrada en vigor de este Convenio:

En tanto no se modifique la Legislación vigente en la materia, se abonará una cantidad a tanto alzado, en el momento de la jubilación, de acuerdo con los baremos siguientes:

Edad	Años de antigüedad				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 o más
	(Mensualidades)				
60	—	2	6	10	14
61	—	4	8	12	12
62	2	6	10	10	11
63	4	8	8	9	10
64	6	6	7	8	9
65	4	5	6	7	8

En el cómputo de la mensualidad se incluirá R. I. C. más antigüedad.

Art. 48. *Economato.*— El régimen de beneficiario de economato se establece en los siguientes términos:

a) Personal beneficiario de C.O.E.B.A. en 1978: Sin variación.

b) Personal que ingrese en la Empresa con carácter fijo durante 1979 en los centros de trabajo de Madrid y Getafe: Cuota de afiliación al economato C.O.E.B.A. (importe cuota ingreso, 4.500 pesetas) a cargo de la Empresa.

c) Personal fijo o de nuevo ingreso con carácter permanente adscrito a Centros de trabajo distintos a Madrid, Getafe y Barcelona: Cuota de ingreso en Entidad cooperativa o similar (importe cuota ingreso, 4.500 pesetas) a cargo de la Empresa. La Entidad cooperativa o similar se determinará conjuntamente por la Empresa y la representación sindical.

d) Personal fijo o de nuevo ingreso adscrito al centro de trabajo de Barcelona: Cuota mensual por trabajador en régimen de beneficiario en la Entidad «Paz y Justicia», a cargo de la Empresa.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, la Dirección de la Empresa durante la vigencia de este Convenio creará un economato para los centros de trabajo de Madrid y Getafe.

En el curso del presente año, la Dirección de la Empresa estudiará y aplicará las medidas necesarias para mejorar los sistemas de economato establecidos actualmente en los centros de trabajo de Bilbao, Málaga y Barcelona.

Art. 49. *Becas.*—Se establecen para el curso 1979-80 los siguientes fondos destinados a becas de estudio:

Para los centros de trabajo de Madrid, Doctor Esquerdo; Madrid, Juan de Mena; Madrid, avenida Generalísimo; Getafe; Málaga, v Bilbao: 230.000 pesetas.

Para Barcelona: 70.000 pesetas.

Las becas se asignarán por una Comisión mixta integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Comités de Empresa en cada uno de los Centros de Trabajo de Madrid (Doctor Esquerdo) y de Barcelona. En el resto de los centros, el Delegado emitirá un informe que dirigirá a la Comisión Mixta de Madrid.

A título orientativo, el 80 por 100 de cada fondo se destinará para estudios de formación profesional de primero y segundo grados, E.G.B., B.U.P., C.O.U. e idiomas.

El 20 por 100 para estudios de grado medio, superior y otros.

El fondo se destinará a la concesión de becas a trabajadores y huérfanos de trabajadores que lo soliciten.

El importe máximo de cada beca será de 10.000 pesetas. Cuando el número de solicitudes sea superior al de becas, se concederá teniendo en cuenta los ingresos totales del trabajador y de la familia, dando prioridad a los de menores ingresos absolutos o relativos en proporción a los familiares a su cargo.

En el caso de que el fondo no se utilizase en su totalidad, el importe sobrante se destinará a los hijos de los trabajadores que lo soliciten. No podrán optar a este beneficio las personas que disfruten de cualquier otra ayuda por estudios.

Las becas se abonarán previa justificación del gasto realizado (matriculas, recibos mensuales, material didáctico etc.).

Art. 50. *Préstamos*.—Se amplían los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

- a) 8.500.000 pesetas para los centros de trabajo de Madrid, Getafe, Málaga y Bilbao.
- b) 2.000.000 de pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

La distribución de fondos, 4/5 vivienda y 1/5 gastos extraordinarios, y la concesión de dichos préstamos, se realizará por una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

La adjudicación de los préstamos y su cuantía se realizará, en aras de una mayor justicia distributiva, atendiendo el mayor número de peticiones y procurando que en todo momento exista el fondo necesario para atender los casos de urgente necesidad, de acuerdo con las normas siguientes:

1.ª El importe máximo a prestar será de 250.000 pesetas para adquisición de vivienda y de 100.000 pesetas para gastos extraordinarios.

2.ª La devolución se efectuará a razón de 5.000 pesetas mensuales como mínimo (5.000 por 12) en un periodo de tiempo no superior a cuatro años.

3.ª No podrán obtener préstamos para adquisición de viviendas los trabajadores con vivienda asignada por la Empresa o que la tuvieran de su propiedad.

4.ª Será condición indispensable para solicitar estos préstamos tener al menos un año de antigüedad en la Empresa. En caso contrario, el importe de los préstamos se reducirá al 50 por 100 de los máximos fijados en la norma número uno.

5.ª A partir del momento en que se perciba el importe del préstamo solicitado deberá justificarse la utilización del mismo en el plazo máximo de siete días.

6.ª La concesión de un nuevo préstamo para gastos extraordinarios no podrá efectuarse hasta transcurridos seis meses de la total amortización del anterior.

7.ª En todos los casos se estudiarán las situaciones excepcionales que no se ajusten a estas normas.

8.ª En caso de quedar excluida la relación laboral, sea cual fuere la causa, antes de la total amortización del préstamo, la Empresa podrá descontar de la liquidación el importe pendiente de devolución, y en el caso de que ésta no fuese suficiente, el prestatario queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de causar baja definitiva en la Empresa, si bien ésta negociará en cada caso el sistema de cancelación del préstamo.

Art. 51. *Premio veinticinco años de servicio*.—Se abonará el importe de una mensualidad a los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

A estos efectos se entenderá por mensualidad la totalidad de las retribuciones obtenidas por el trabajador en el mes anterior a la fecha en que se cumplan los veinticinco años. No se incluirá en este cómputo:

- a) Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras voluntarias.
- b) Horas extraordinarias.
- c) Pagos de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 52. *Ayudas varias*.—La Empresa, a través del Departamento de Relaciones Humanas, y de acuerdo con la dotación de medios del mismo, prestará ayudas en los problemas derivados de escolaridad, guarderías infantiles, hijos subnormales, etc.

Art. 53. *Compra de recambios y accesorios*.—A todos los trabajadores propietarios de un automóvil «Peugeot» o «Citroën» se les aplicará en la venta de recambios los descuentos de Concesionario, según baremo. En la venta de accesorios se aplicarán los descuentos de Concesionarios, según baremo, sin distinción de marcas.

Art. 54. *Compra de vehículos «Citroën» y «Peugeot»*.—Se amplía a un 16 por 100 el descuento en la venta de vehículos a colaboradores.

Podrá renovarse el vehículo, acogiendo a estas condiciones, transcurrido un año desde la adquisición del anterior.

Art. 55. *Formación profesional*.—La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los distintos grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo 49.

Título VI

DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 56. «Citroën Hispania, S. A.», en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará a lo dispuesto en la legislación aplicable, así como en materia de Seguridad e Higiene, Comedor Laboral, Económico, Préstamos, Becas y Comisión paritaria (artículo 10, Ordenanza).

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de «Citroën Hispania, S. A.», serán informados:

1. Con carácter mensual:

- a) De la masa salarial correspondiente al año 1979.
- b) Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Departamento.
- c) De las altas, bajas y de las de carácter interino.
- d) De los cambios de servicio o Centro de Trabajo.

2. Periódicamente, de la situación económica de la Empresa, incluyendo planes de inversión y expansión.

- 3. a) De los expedientes de regulación de empleo.
- b) De las sanciones impuestas a los trabajadores, con un día de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado.

Título VII

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.—El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Laboral de la Empresa «S. E. A. Citroën, S. A.», homologado por la Autoridad laboral el 20 de julio de 1978, para todos sus Centros de Trabajo.

Disposición final segunda.—En defecto de normas aplicables en el presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas y demás disposiciones legales de carácter general.

Disposición final tercera.—Al personal ingresado en el mes de enero de 1979 se le aplicará el aumento considerando que el salario asignado en la fecha de contratación es el que hubiera tenido el 31 de diciembre de 1978.

Disposición final cuarta.—Independientemente de su homologación por la Autoridad Laboral, la validez de todo el contenido de este Convenio queda supeditada al informe que sobre el mismo realice la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, de forma que no se pueda derivar para la Empresa ninguna penalidad de las previstas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

ANEXO

**Tablas salariales
ESCALA I. OBREROS**

Categoría	Salario base de Ordenanza (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
1. Aprendiz de 1.ª	252	477	709
2. Aprendiz de 2.ª	252	547	779
3. Aprendiz de 3.ª	367	474	841
4. Aprendiz de 4.ª	367	542	909
5. Peón (nivel a)	600	424	1.024
Peón (nivel b)	600	519	1.119
6. Especialistas y Oficiales de 3.ª A ...	609	500	1.119
7. Especialistas y Oficiales de 3.ª B ...	609	564	1.173
8. Oficiales de 2.ª	617	631	1.248
9. Oficiales de 1.ª	624	756	1.380
10. Jefes de equipo de Oficiales	644	787	1.431

ESCALA II. TECNICOS ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Categoría	Salario base de Ordenanza (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
1. Aspirantes y Botones de catorce años ...	6.960	14.267	21.227
2. Aspirantes y Botones de quince años ...	6.960	16.358	23.318
3. Aspirantes y Botones de dieciséis años ...	11.010	14.186	25.196
4. Aspirantes y Botones de diecisiete años ...	11.010	19.874	30.884
5. Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes jurados ...	18.150	16.380	34.530
6. Almaceneros, Auxiliares administrativos y Auxiliares de Organización (N. «a»). Almaceneros, Auxiliares administrativos y Auxiliares de Organización (N. «b»). ...	18.683	15.847	34.530
7. Capataces Peones, Capataces Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de ...	19.683	17.068	35.751

Categoría	Salario base de Ordenanza (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
segunda, Oficial de segunda administrativo y Técnicos de Organización de segunda (N. «a») Capataces Peones, Capataces Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficial de segunda administrativo y Técnicos de Organización de segunda (N. «b»)	18.966	20.445	39.411
8. Encargados, Oficial de primera administrativo, Técnico de Organización de primera y Delineantes de primera	18.966	21.376	40.342
9. Contramaestres, Maestro Taller, Maestro Industrial, Oficial de primera administrativo (Jefe grupo administrativo), Oficial de primera administrativo (Delegado comercial), Oficial de primera administrativo (Secretario Dirección General con idioma), Técnico Organización de primera (Jefe grupo técnico), Técnico Organización de primera (Delegado P.V.) y Técnico de Organización de primera (Delegado P.R.)	19.460	26.852	46.312
10. A. T. S., Ingeniero técnico, Maestro Taller (responsable taller), Maestro Industrial (responsable taller, Jefe de segunda administrativo, Jefe Organización de segunda y Analista programador y de sistemas.	19.985	33.141	53.126
11. Ingeniero técnico (adjunto a Jefe de Servicio), Titulado Superior, Jefe de segunda administrativo (adjunto a Jefe de Servicio o a Director regional), Jefe Organización de segunda (adjunto a Jefe de Servicio), Jefe administrativo de primera y Jefe Organización de primera	22.148	36.984	59.132
	22.736	41.880	64.616

ESCALA III. ADMINISTRATIVOS. VENTAS CON COMISION

Categoría	Salario base de Ordenanza (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
1.V. Auxiliar (vendedor que no tasa y vendedor en formación)	18.368	12.689	31.057
2.V. Oficial de segunda (vendedor confirmado)	18.966	14.153	33.119
3.V. Oficial de primera administrativo (Jefe grupo ventas)	19.460	20.438	39.898
4.V. Jefe de segunda administrativo (Jefe ventas de tres o más grupos)	20.184	29.806	49.992

16982

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Damel, Sociedad Anónima».

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Damel, S. A.», con actividad industrial de alimentación y plantilla de 1.268 trabajadores; y

Resultando que con fecha 28 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Damel, S. A.», que fue suscrito por la Comisión Deliberadora acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1978-79 y censo laboral por provincias;

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.2 del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla y, con informe al respecto fue sometida a la consideración de la Comisión Deliberadora del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha dado su conformidad a la misma, en reunión de 6 de junio de 1979;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previsto en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.3 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por los representantes de la Empresa «Damel, S. A.», y de sus trabajadores, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Damel, S. A.».

CAPITULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—El Convenio regula las relaciones de trabajo en la Empresa «Damel, S. A.», dedicada a la fabricación de caramelos, grageas y goma de mascar, a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente para las Industrias de Alimentación de 8 de julio de 1975, y será aplicable a los centros de trabajo silos en la ciudad de Elche, y a los constituidos por sus Delegaciones comerciales, en las localidades de: Bilbao, Córdoba, Elche (Alicante), Esplugas de Llobregat (Barcelona), Granada, La Coruña, Madrid, Málaga, Mérida (Badajoz), Oviedo (Asturias), Palma de Mallorca, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vigo (Pontevedra), Villabispo (León), Zaragoza, Zarandona (Murcia), San Sebastián, y en aquellos otros centros que en el futuro puedan crearse.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluido de su ámbito, únicamente, las personas no comprendidas en la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones que se pacten en Convenio, constituyen un todo