

**11585**

**RESOLUCION de 27 de diciembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.424 la llave contraacodada, de 32 milímetros, marca «Isofor», referencia 904, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave contraacodada, de 32 milímetros, marca «Isofor», referencia 904, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave contraacodada, de 32 milímetros, marca «Isofor», referencia 904, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave contraacodada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.424, 27 de diciembre de 1983, 1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de diciembre de 1983.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

**11586**

**RESOLUCION de 20 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.454 la llave plana 16 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-16, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave plana 16 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-16, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana 16 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-16, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, números 12-14, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana 16 milímetros de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable, y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 1.454-20-1-84-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 20 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**11587**

**RESOLUCION de 20 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.442 el filtro químico contra ácido sulfhídrico, marca «Pirelli», modelo 200 AB, importado de Italia y presentado por la Empresa «Iturri, Sociedad Anónima», de Sevilla.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del filtro químico contra ácido sulfhídrico marca «Pirelli», modelo 200 AB, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro químico contra ácido sulfhídrico (SH<sub>2</sub>) marca «Pirelli», modelo 200 AB, de clase III, presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, 151, que lo importa de Italia,

donde es fabricado por su representante la firma «Industrie Pirelli spa Azienda Articolli Vari Roma», como medio de protección personal de las vías respiratorias, acoplado al adaptador facial de dos filtros marca «Pirelli», modelo 200/2, utilizando dos unidades filtrantes conjuntamente y en ambientes contaminados con sulfuro de hidrógeno cuyas concentraciones no superen las 100 ppm (0,01 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 1.442 de 20-I-1984-Filtro químico contra ácido sulfhídrico (SH<sub>2</sub>), clase III. Utilizarlo acoplado al adaptador facial de dos filtros marca «Pirelli», modelo 200/2, usando dos unidades filtrantes conjuntamente y en ambientes contaminados con sulfuro de hidrógeno cuyas concentraciones no superen las 100 ppm (0,01 por 100) en volumen.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-23 de «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico (SH<sub>2</sub>)», aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981.

Madrid, 20 de enero de 1984.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

**11588**

**RESOLUCION de 20 de enero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.441 la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 002-D3-B, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Óptica, S. A.» (MEDOP), de Bilbao.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Medop», modelo 002-D3-B, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección marca «Medop», modelo 002-D3-B, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Óptica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como clase A, por su resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 222.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 1.441 de 20-I-1984-MEDOP/002-D3-B/222.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-18 de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 20 de enero de 1984.—El Director general, Francisco J. García Zapata.

**11589**

**RESOLUCION de 20 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Citrón Hispania, S. A.», Comercio.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Citrón Hispania, S. A.», Comercio, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y los trabajadores el día 20 de febrero del mismo año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1050/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

# CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA "CITROEN HISPANIA, S. A.", COMERCIO

## VIGENCIA

Un año, entrado en vigor 1/1/84

## JORNADA

1.824 horas anuales

## VACACIONES

30 días naturales de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajado en la Empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Vacaciones complementarias por antigüedad conforme al siguiente baremo:

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

No obstante, al reconocimiento en el Convenio 1984 de los 30 días de vacaciones más los días complementarios por antigüedad que a cada trabajador puedan corresponderle, la Empresa manifiesta que se reserva el derecho a compensar aplicando la absorción de los días complementarios, en el caso de que por ley en un futuro se ampliasen el número de días de descanso -- por vacaciones.

## AUMENTO SALARIAL

6,5% sobre:

- Retribución Individual de Convenio
- Complementos de:
  - \* Antigüedad
  - \* Puesto y turno, puesto y jornada especial
  - \* Prima de producción hasta productividad 100
  - \* Prima de puntualidad
  - \* Comisiones ventas (valor del punto)

8,5% sobre:

- Complementos de:
  - \* Domicilio
  - \* Prima de producción a partir de productividad 101
  - \* Prima de corencia de incentivo y a tasa fija

## NUEVOS TRIENIOS

Presupuesto independiente del 6,5%

## GARANTIA SUELDOS MINIMOS

El personal afectado por la Escala II del presente Convenio, número 5, 7 y 8 y que no perciba ningún otro complemento salarial (excluidos antigüedad, puntualidad y asistencia), transcurridos doce meses de trabajo efectivo en la categoría, tendrá garantizado un mínimo en concepto de Retribución Individual de Convenio, superior en un 1% al establecido como Retribución de Convenio.

Esta norma aplicable para quienes reúnan las condiciones expuestas, - lo será con efectos 1 de abril 1984.

## CATEGORIAS AFECTADAS

- Ordenanzas
- Telefonistas
- Vigilantes
- Porteros
- Vigilantes Jurados
- Capataces de Peones
- Capataces de Especialistas
- Archiveros
- Chóferes
- Delineantes de 2ª
- Oficiales de 2ª Administrativos
- Técnicos de Organización de 2ª
- Encargados
- Oficiales de 1ª Administrativos
- Técnicos de Organización de 1ª
- Delineantes de 1ª

Niveles "a" y "b"

## PRIMA DE ASISTENCIA

Nuevo baremo para la prima de asistencia, resultante de unificar todos los niveles, elevando el inferior que afecta a las categorías de Aprendizices, Botones, Especialistas, Porteros, Vigilantes, Ordenanzas, Telefonistas, Oficiales de 3ª, Chóferes, Aspirantes, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Organización y Telefonistas con idiomas, al máximo nivel.

Además de esta mejora, el baremo de 1983 quedará asimismo incrementado en un 6,5%

## NUEVO BAREMO PARA 1984

CATEGORIAS	AÑO DE INGRESO				
	1983/82	1981/80	1979/78	1977/73	1972 y anteriores
Aprendices					
Botones					
Especialistas					
Porteros					
Vigilantes					
Ordenanzas					
Telefonistas					
Oficiales 3ª	8.447	10.400	11.696	13.646	16.377
Chóferes					
Aspirantes Ad.					
Auxiliares Ad.					
Auxiliares Org.					
Almaceneros					
Ofic. 2ª Prof.					
Ofic. 1ª Prof.					
Téc. Org. 2ª - 1ª					
Capat. Peones					
Capat. Espec.					
Encarg. Secc.					
Contramestres					
Archiveros					

Las ausencias al trabajo reducirán el premio de acuerdo con el siguiente baremo:

Faltas de 0 a 8 días naturales al año	= Sin descuento
" de 9 a 15 " "	= 15% de descuento
" de 16 a 30 " "	= 25% " "
" de 31 a 60 " "	= 50% " "
" de 61 a 90 " "	= 65% " "
" más de 91 " "	= 100% " "

No reducirán el importe del premio las ausencias motivadas por enfermedad -- profesional o accidente de trabajo y permisos reglamentarios.

## REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de Septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre 1983, superior al 7%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en -- el exceso sobre la indicada cifra, computándose cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del índice de precios al consumo (IPC) en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1984).

Tal incremento se abonará con efectos 1 de Enero 1984 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar -- los aumentos pactados para 1984.

El porcentaje de revisión resultante, guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1984).

## DIETAS DE VIAJE

Aumento de un 8,5% sobre los conceptos de desayuno, almuerzo y cena, a partir del 21 de Febrero de 1984.

## SEGURO DE VIDA

Aumento del 6,5% sobre la base de indemnización o el superior resultante como consecuencia del mayor incremento que experimentan algunos de los -- diversos conceptos que componen aquella.

## REGIMEN DE PROTECCION A LA JUBILACION

- 1.- Incremento del 6,5% en el complemento de Empresa a la jubilación, que con carácter periódico vienen percibiendo los trabajadores jubilados antes del 31 de Diciembre 1977.
- 2.- Incremento del 6,5% en los importes individuales percibidos durante -- el año 1983.
- 3.- En el caso de que la legislación vigente en la materia hiciese posible la jubilación a partir de los 64 años con el 100% de la base reguladora, quedaría modificado el baremo al que se refiere el Artº 47 -- del Convenio 1983, suprimiendo las indemnizaciones previstas a los 65 años y desplazando la escala de indemnizaciones.

## ECONOMATO

Ampliación de bonos de descuento a compras de hasta 140.081 Ptas. anuales -- (+ 6,5%).

## BECAS

Incremento de los fondos en un 6,5% a plantilla homogénea.

## PRESTAMOS

Incremento de los fondos en un 6,5% a plantilla homogénea.

## COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Anualmente los Comités de Empresa Delegados de Personal de Citroën Hispania recibirán copia del Registro de Personal en función del ámbito de representación, en el que constarán los siguientes datos:

- Nombre y apellidos
- Fecha de nacimiento del trabajador

- Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa
- Servicio en el que trabaja
- Categoría profesional
- Fecha de ingreso en la categoría
- Salario base correspondiente a dicha categoría
- Número de orden derivado de la fecha de ingreso en la Empresa

**ACUERDOS EXTRACONVENIO****DESCRIPCION PUESTOS DE TRABAJO**

En el curso de los seis primeros meses de 1984, la Empresa entregará a los Comités una descripción de los siguientes puestos de trabajo:

- Vendedor
- Delegado Comercio
- Delegado Piezas de Recambio
- Delegado Posventa

**JORNADA**

La jornada para 1984 será de 1824 horas anuales, no obstante se respetará una jornada individual inferior en el caso de que así resultase, como consecuencia de las fechas de disfrute de vacaciones.

**INDEMNIZACION TRANSPORTE PINTO**

Incremento de un 6,5% sobre los importes actuales, a partir de Enero 1984.

Los que afectados en su día por el traslado, residan en Alcorcón, Móstoles, Getafe, Leganés y Fuenlabrada, percibirán un incremento de 8,5% sobre los importes actuales.

**ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

La Comisión económica manifiesta que no existe ningún plan de regulación de empleo para 1984 sin que ello vaya en detrimento de la necesaria movilidad de los colaboradores hacia nuevas Sucursales de la Red de Comercial Citroën, S.A., en cuya expansión se basa muy especialmente el futuro de nuestra marca.

**TITULO I - DISPOSICIONES GENERALES****A) AMBITO DE APLICACION****Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85, apartado 2, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa "Citroën Hispania S.A.", en sus centros de trabajo de: Doctor Esquerdo nº 62, Juan de Mena nº 19, Pº de la Castellana nº 130, en Madrid; Polígono de la Estación, en Pinto; Badal nº 81, en Barcelona; Cerrado de Calderón, en Málaga y Avda. de Zumalacárregui nº 123, en Bilbao.

**Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL**

El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa perteneciente a los Centros de Trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1º apartado 3, de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 1984.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1984, salvo caso de prórroga.

**Artículo 4º.- PRORROGA Y DENUNCIA**

Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes, por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

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****Artículo 5º.- VINCULACION**

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez publicado.

**Artículo 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Se respetarán las condiciones mas beneficiosas que, con carácter de cómputo anual, existieran con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En el supuesto de que existe 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 solo 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.

**Artículo 7º.- ABSORCION**

Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad, por cómputo anual, con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1984 por norma de rango superior al mismo.

**C) COMISION PARITARIA DEL CONVENIO****Artículo 8º.- COMISION PARITARIA**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 85 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora 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.

**TITULO II - ORGANIZACION DEL TRABAJO****CLASIFICACION DEL PERSONAL****Artículo 9º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL**

El personal de la Empresa quedará clasificado de acuerdo con los grupos y categorías de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, con las asimilaciones necesarias, estableciéndose las tres escalas salariales siguientes:

- Personal Obrero.
- Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.
- Personal de ventas con comisión.

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****Artículo 10º.-**

Existirán dos niveles distintos, denominados "a" y "b", para las categorías siguientes:

- Peón.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar organización.
- Almacenero.
- Oficial de segunda administrativo.
- Capataz de peones.
- Capataz de especialistas.
- Archivero.
- Delineante de segunda.
- Chófer.
- Técnico de organización de segunda.

**Artículo 11º.-**

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 10º, proveniente de categorías inferiores o de nuevo ingreso.

**INGRESOS DE PERSONAL****Artículo 12º.- INGRESOS**

Cuando la Empresa deba proceder a la selección de personal del exterior para cubrir plazas vacantes, se practicarán las pruebas de aptitud necesarias, en las que podrán participar

Los trabajadores de la Empresa y los viudos o viudas de éstos, dándoseles preferencia en igualdad de puntuación y, en su defecto, a los huérfanos 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

##### Artículo 132.- 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.

El ascenso se realizará de:

Auxiliar Administrativo a Oficial de segunda Administrativo.

Auxiliar de Organización a Técnico de Organización de segunda.

##### Artículo 142.- ASCENSOS POR CONCURSO OPOSICIÓN

La Empresa convocará concursos-oposición que permitan clasificar al personal para cubrir por ascenso las vacantes producidas por bajas de personal.

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

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

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

##### Artículo 152.- ASCENSOS POR AUMENTO DE PLANTILLA

Las vacantes por aumento de plantilla que se convoquen con categoría de auxiliar u oficial de 3º 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 éstas últimas, las vacantes que la Empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato haya sido declarado apto.

##### Artículo 162.- EXCEPCIONES

Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en los Artículos 142 y 152, 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

##### Artículo 172.- TRASLADO POR RAZONES DE SERVICIO

Con carácter general, se estará a la normativa legal vigente.

Durante la vigencia de este Convenio, se establece un complemento por domicilio que se determina en el Artículo 32º de este Convenio y una indemnización equivalente a dos mensualidades en el caso de segundo y sucesivos traslados, cuando el cambio sea por decisión de la Empresa y no esté basado en un deficiente cumplimiento de las funciones inherentes al puesto ocupado.

#### TÍTULO III - JORNADA, DESCANSO, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.

##### Artículo 182.- JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo efectiva de 1.824 horas año, que se distribuirán en función del calendario laboral de cada centro de trabajo.

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

##### Artículo 192.- TURNOS DE VIGILANCIA Y PORTERÍA

Los turnos de vigilancia y portería para 1984, serán los siguientes:

1. En Doctor Esquerdo nº 62, Madrid:

a) Turno normal.

1A y 1B) De las 24 h. a las 8,13 h.  
2A y 2B) De las 7,87 h. a las 16 h.  
3A y 3B) De las 15,95 h. a las 24,08 h.  
4A) De las 7,87 a las 16 h.

Descanso: Tres días cada dos semanas (sin realización de puentes).

Descanso diario dentro del turno: 55 minutos.

b) Turno especial.

5A) De las 8,25 h. a las 17,17 h.

Descanso semanal: Dos días.

Descanso diario dentro del turno: 55 minutos.

2. En Badal nº 81, Barcelona:

a) Turno normal.

1A) De las 23 h. a las 7,13 h.  
2A) De las 7 h. a las 15,13 h.  
3A) De las 15 h. a las 23,13 h.

Descanso semanal: Tres días cada dos semanas.  
Descanso diario dentro del turno: 55 minutos.

b) Turno especial.

4A) De las 8,25 h. a las 17,17 h.

Descanso semanal: Dos días.

Descanso dentro del turno diario: 55 minutos.

3. En polígono de la Estación, Pinto:

a) Turno normal.

1A y 1B) De las 23 h. a las 7,13 h.  
2A y 2B) De las 7 h. a las 15,13 h.  
3A y 3B) De las 14,97 h. a las 23 h.

Descanso: Tres días cada dos semanas.  
Descanso diario dentro del turno: 55 minutos.

b) Turno especial.

4A) de las 10 h. a las 18,92 h.

Descanso: Dos días a la semana.

Descanso diario dentro del turno: 55 minutos.

Todos los horarios están expresados en hora centesimal, salvo el tiempo de descanso.

##### Artículo 202.- JORNADA ESPECIAL

Las madres trabajadoras con hijos a su cargo de hasta seis años de edad, podrán solicitar una jornada especial, reduciendo 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.

##### Artículo 212.- JORNADA ESPECIAL POR LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán reducir la jornada normal, en media hora más de lo fijado en el Art. 37.4. del Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario.

##### Artículo 222.- 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 tuviera 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.

Artículo 234.- VACACIONES

Anualmente todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones retribuidas de treinta 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:

Tras 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.
Veintidós años o más de antigüedad	: Siete días.

El período de vacaciones se establecerá preferentemente en los meses de julio y 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 portaría.

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.

Artículo 242.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1º. 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 éste fuera del lugar de residencia, sin que, en ningún caso, sea superior a seis días naturales el tiempo empleado.

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

3º. 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.

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

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

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

7º. Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

8º. Exámenes (para los previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores): 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.

Artículo 250.- 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 trabajador, habiendo transcurrido como mínimo el 75 por 100 del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reintegro, se admitirá su solicitud para la primera vacante de su categoría.

El excedente quedará obligado a:

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

2º. 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 reintegro y solución dada a las mismas.

TÍTULO IV - REGIMEN DE RETRIBUCIONESA) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONESArtículo 269.- 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.

Artículo 270.- 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 resultado de deducir de la Retribución individual de 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.

B) RETRIBUCION INDIVIDUAL DE CONVENIOArtículo 280.- RETRIBUCION INDIVIDUAL DE CONVENIO

Al 1 de enero de 1984, la Retribución Individual de Convenio será el resultante de incrementar en un 6'5% el importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1983.

El personal afectado por la Escala II del presente Convenio, números 5, 6, 7 y 8, y que no perciba ningún otro complemento salarial (excluidos antigüedad, puntualidad y asistencia), transcurridos doce meses de trabajo efectivo en la categoría tendrá garantizado un mínimo en concepto de Retribución Individual de Convenio, superior en un 1% al establecido como Retribución de Convenio.

Esta norma aplicable para quienes reúnan las condiciones expuestas, lo será con efectos 1 de abril de 1984.

C) COMPLEMENTOS PERSONALESArtículo 299.- 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 1984, el valor del trienio será de 48,26 Ptas. día o 1.466,80 Ptas. mes.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJOArtículo 300.- 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.

**Artículo 319.- COMPLEMENTOS POR PUESTO Y TURNO, PUESTO Y -- JORNADA ESPECIAL**

Los complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial, se incrementarán en un 6'5%.

**Artículo 320.- 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 del complemento por domicilio al 31 de diciembre de 1983, serán incrementados en un 8'5% quedando establecidos para el año 1984, de la forma siguiente:

	Director Regional	Adjunto D.R.	Delegado
Solteros o casados con un hijo	37.749,32	32.355,78	26.963,33
Casados con dos o tres hijos	40.442,29	35.053,09	29.660,64
Casados con cuatro o mas hijos	43.140,68	37.749,32	32.355,78

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

El personal que perciba complemento por domicilio y que se -- reincorpore a su centro de trabajo de contratación, por iniciativa de la Empresa, conservará dicho complemento en los -- términos siguientes:

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

- Durante los nueve meses restantes, dicho complemento disminuirá acumulativa y proporcionalmente cada mes, en una novena parte, hasta su extinción.

Con independencia de lo expuesto en los párrafos anteriores, -- se analizará la situación individual de cada trabajador, en el caso de reincorporación al Centro de Trabajo de contratación.

**Artículo 330.- 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.

**Artículo 340.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS TOXICOS, 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****Artículo 350.- PRIMAS DE PRODUCCION**

Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1983, se incrementarán:

- a) En un 6'5% hasta productividad 100.
- b) En un 8'5% a partir de productividad 101.

**Artículo 360.- PRIMAS POR CARENIA DE INCENTIVO Y A TASA -- FIJA**

Los importes de las primas a tasa fija o por carencia de incentivo vigentes al 31 de diciembre de 1983, para los puestos no sometidos a baremo, se incrementarán en un 8'5%, quedando establecidos en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

A TASA FIJA Almacén Piezas de Recambio (Personal Obrero, Subalterno y Técnico de Taller, hasta categoría de Encargado):

- a) En periodo de aprendizaje: 25,57 ptas. hora.
- b) A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 46,62 ptas. hora.

CARENIA DE INCENTIVO, resto de los servicios (Personal Obrero):

- a) Peones: 31,72 ptas. hora.
- b) Especialistas y mozos especialistas de Almacén: 31,72 -- ptas. hora.
- c) Oficiales de Tercera: 39,66 ptas. hora.
- d) Oficiales de Segunda: 39,66 ptas. hora.
- e) Oficiales de Primera: 39,66 ptas. hora.
- f) Jefes de Equipo: 39,66 ptas. hora.

**Artículo 370.- PRIMAS POR SUSTITUCION DE PRIMAS DE PRODUCTIVIDAD, CARENIA DE INCENTIVO, A TASA FIJA O COMISIONES POR VENTAS**

Se mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 1983, -- venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

**Artículo 380.- PRIMAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

El importe del baremo de la prima de puntualidad vigente al -- 31 de diciembre de 1983, se incrementará en un 6'5%.

El baremo de la prima de asistencia se modificará y su importe se incrementará en un 6'5%.

**Artículo 390.- COMISIONES POR VENTAS**

El valor del punto de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1983, se incrementará en un 6'5%.

**F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES****Artículo 400.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y -- NAVIDAD**

El personal de la Empresa percibirá en el año 1984 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.

**G) REVISION SALARIAL****Artículo 410.-**

En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 7%, se efectuará una revisión salarial -- tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose cuatro tercios -- de tal exceso a fin de prever el comportamiento del índice de precios al consumo (IPC) en el conjunto de los doce meses -- (enero-diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de primeros de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se -- tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, -- la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1984).

La revisión prevista en los párrafos anteriores afectará a los conceptos regulados en los artículos 280, 290, 310, 320, 350, 360, 380, 390 y 400.

**H) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS****Artículo 420.- DIETAS**

Las asignaciones al 31 de diciembre de 1983 en concepto de -- desayuno, almuerzo y cena, se incrementarán en un 6'5% a partir del 21 de febrero de 1984.

El importe de "habitación" se justificará mediante factura de hotel, manteniéndose en 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.

#### MEJORA VOLUNTARIA

#### Artículo 439.- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplado 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 la Retribución Individual de Convenio, más complementos personales y de puesto de trabajo.

#### TITULO V - REGIMEN ASISTENCIAL

#### Artículo 444.- SEGURO DE VIDA

Se mantiene la indemnización económica del 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 bruto anual, excluida antigüedad y horas extraordinarias, el 1 de enero de 1984. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

1. Invalidez absoluta y permanente y muerte natural. Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.
2. Fallecimiento por accidentes: percepción por los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

#### Artículo 452.- 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.

#### Artículo 469.- PERSONAL EN SERVICIO MILITAR

En el período reglamentario de cumplimiento del Servicio Militar, el personal perteneciente a la Empresa percibirá los pagos extraordinarios de julio y Navidad.

Además recibirá, en concepto de percepción de carácter asistencial y acción social empresarial, los importes mensuales - (RIC 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.

#### Artículo 472.- REGIMEN DE PROTECCION A LA JUBILACION

Se establece el siguiente régimen de protecciones:

##### 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 6'5 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. Los importes individuales percibidos durante 1983, se incrementarán en un 6'5 por 100.

##### 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 el baremo siguiente:

EDAD	AÑOS DE ANTIGÜEDAD				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 ó 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.

#### Artículo 482.- ECONOMATO

El régimen de beneficiario de Economato se establece en los siguientes términos:

Centros de trabajo de Madrid y Pinto:

- a) Inscripción en COEBA para el personal que ingrese en la Empresa con carácter fijo.
- b) Adjudicación de Bonos de Descuento con una bonificación del 20 por 100 en las compras de hasta 11.673,- Ptas. mensuales realizadas en los establecimientos concertados.

Centro de trabajo de Barcelona:

Adjudicación de Bonos de Descuento con una bonificación del 20 por 100 en las compras de hasta 11.673,- Ptas. mensuales realizadas en los establecimientos concertados.

Otros centros de Trabajo:

Bonificación del 20 por 100 de descuento en las compras de hasta 11.673,- Ptas. mensuales, realizadas en los establecimientos concertados.

La entrega de bonos se efectuará semestralmente.

Se mantienen como beneficiarias del régimen de Economato, a las viudas de Colaboradores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) No haber cumplido la edad de 65 años.
- b) Justificar fehacientemente que perciben pensión de viudedad.
- c) No obtener ingreso alguno en concepto de rentas de trabajo.

#### Artículo 492.- BECAS

Se establecen para el Curso 1984/85, los siguientes fondos - destinados a becas de estudio.

Para los centros de trabajo de Madrid: Doctor Esquerdo nº 62, Juan de Mena nº 19 y Pº de la Castellana nº 130; Mélica y Bilbao: 309.280,- Ptas.

Para Pinto: 113.533,- Ptas.

Para Barcelona: 107.562,- Ptas.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integradas 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 nº 62; Barcelona, Badal nº 81 y Pinto Polígono Estación.

En el resto de los centros el Delegado de Personal emitirá un informe que dirigirá a la Comisión Mixta de Madrid, Doctor Esquerdo nº 62.

A título orientativo, el 90% de cada fondo se destinará para estudios de:

- Formación Profesional de 1º y 2º Grado.
- I.C.B.
- B.U.P.
- C.D.U.
- Idioma francés.
- Estudios relacionados con la actividad de la Empresa; Organización Industrial, Gestión Comercial, Marketing, etc.
- Mandos Intermedios.
- Estudios Universitarios.

El 10% restante se destinará a los estudios no previstos en el párrafo anterior.

Los citados fondos se destinarán a la concesión de becas a trabajadores y huérfanos de trabajadores que lo soliciten y realicen estudios en centros oficiales o reconocidos.

El importe máximo de cada beca, será de 15.975,- Ptas.

Cuando el número de solicitudes sea superior al de becas, se concederán 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 caso de igualdad se adjudicarán al solicitante que acredite mejores resultados académicos.

En 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 estudio.

La convocatoria se realizará antes del 31 de marzo, terminando el plazo de admisión de solicitudes en 30 días y adjudicándose las becas en un plazo máximo de 30 días a partir del momento en que finalice el plazo de admisión de solicitudes.

La Comisión podrá recabar cuanta documentación considere oportuna previa a la adjudicación de las becas.

En el caso de que el solicitante hubiera recibido beca en el curso anterior, será necesario, junto a la nueva solicitud, presentar documentación que acredite los resultados obtenidos en el citado curso.

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

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

#### Artículo 502.- PRESTAMOS

Se emplean los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

- a) 11.947.278,- Ptas. para los centros de trabajo de Madrid, Pinto, Málaga y Bilbao.
- b) 2.717.483,- Ptas. para el centro de trabajo de Barcelona.

Se modificará experimental y gradualmente para 1984, la distribución de los fondos de préstamos, en base a 2/5 para gastos extraordinarios y 3/5 para vivienda.

La concesión de préstamos, se realizará por comisiones mixtas, compuestas 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 al mayor número de peticiones y procurando que en todo momento exista el fondo necesario para atender los casos de necesidad urgente, de acuerdo con las normas siguientes:

- 1ª. El importe máximo a prestar será de 414.661,- Ptas. para adquisición de vivienda y de 165.863,- Ptas. para gastos extraordinarios.
- 2ª. La devolución se efectuará a razón de 8.294,- Ptas. mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a cuatro años.
- 3ª. No podrán obtener préstamos para adquisición de vivienda los trabajadores con vivienda asignada por la Empresa o que la tuvieran de su propiedad, salvo que en este último caso se justificase que existe una auténtica necesidad de adquirir una nueva vivienda, dadas las condiciones de habitabilidad o dimensiones de la actual.
- 4ª. 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 1.
- 5ª. A partir del momento en que se perciba el importe del préstamo solicitado, deberá justificarse la utilización del mismo en el plazo máximo de quince días.
- 6ª. La concesión de un nuevo préstamo para gastos extraordinarios no podrá efectuarse hasta transcurridos seis meses de la total amortización del anterior.
- 7ª. En todos los casos se estudiarán las situaciones excepcionales que no se ajusten a estas normas.
- 8ª. En caso de quedar extinguida 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.

#### Artículo 512.- 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.

#### Artículo 522.- 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.

#### Artículo 532.- COMPRA DE RECAMBIOS Y ACCESORIOS

A todos los trabajadores propietarios de un automóvil "Peugeot" o "Citroen" se les aplicará en la venta de recambios, los descuentos de Concesionario, según baremo. En la venta de accesorios se aplicarán los descuentos de Concesionario, según baremo, sin distinción de marcas.

#### Artículo 542.- COMPRA DE VEHICULOS

El descuento en la venta a colaboradores de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por Citroen Hispania S.A., será de un 16 por 100.

Podrá renovarse el vehículo acogido a estas condiciones, transcurrido un año desde la adquisición del anterior. En el resto de los casos se estudiará oportunamente.

#### Artículo 552.- FORMACION PROFESIONAL

La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los diferentes grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el Artículo 492.

### TITULO VI - COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

#### Artículo 562.-

Citroen Hispania S.A., en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como en materia de Seguridad e Higiene, Comedor Laboral, Económico y Comisión Paritaria, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

#### 1. Anualmente:

- a) Del Balance, Cuenta de Resultados y Memoria.
- b) Del Registro de Personal en función de su ámbito de representación, del que recibirán copia y en el que constarán los siguientes datos:
  - Nombre y apellidos.
  - Fecha de nacimiento del trabajador.
  - Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
  - Servicio en el que trabaja.
  - Categoría Profesional.
  - Fecha de ingreso en la categoría.
  - Salario base correspondiente a dicha categoría.
  - Número de orden derivado de la fecha de ingreso en la Empresa.

#### 2. Con carácter trimestral:

Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

#### 3. Con carácter mensual:

- a) De la masa salarial correspondiente a 1984.
- 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.

#### 4. De los expedientes de regulación de empleo.

#### 5. De las sanciones impuestas a los trabajadores con un día de antelación, como mínimo, al de su comunicación al interesado.

### TITULO VII - DISPOSICION TRANSITORIA

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

En caso de que la legislación vigente en la materia, hiciera posible la jubilación a los 64 años con el 100 por 100 de la

bare regulador, quedaría modificado el baremo al que se refiere el apartado b) del artículo 47º del Convenio, suprimiendo las indemnizaciones previstas a los 65 años de edad y desplazando la escala de indemnizaciones.

En tal caso el baremo aplicable sería el siguiente:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD					
EDAD	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 ó más
(mensualidades)					
59	—	2	6	10	14
60	—	4	8	12	12
61	2	6	10	10	11
62	4	8	8	9	10
63	6	6	7	8	9
64	4	5	6	7	8

#### TÍTULO VIII — DISPOSICIONES FINALES

##### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Laboral de la Empresa Citroen Hispania S.A., publicado en el B.O.E. de 20 de abril de 1983, — por Resolución de 16 de marzo de 1983, de la Dirección General 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 la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales de carácter general.

##### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Al personal ingresado en los meses de enero y febrero de 1984 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 1983.

#### A N E X O

##### TABLAS SALARIALES

##### ESCALA I. OBREROS

CATEGORIA	SALARIO BASE DE ORDENANZA DIA (1)	PLUS DE CONVENIO DIA (2)	RETRIBUCION DE CONVENIO DIA (3)	RETRIBUCION DE CONVENIO ANUAL POR 425 DIAS (3)
1. Aprendices de 1º				
2. Aprendices de 2º				
3. Aprendices de 3º	448	1.056,17	1.504,17	639.273,95
4. Aprendices de 4º	710	919,00	1.625,00	690.625,00
5. Peones (nivel a)	1.158	667,22	1.825,22	775.718,50
Peones (nivel b)	1.158	840,34	1.998,34	849.294,50
6. Especialistas y Oficiales de 3ª A	1.167	831,34	1.998,34	849.294,50
7. Especialistas y Oficiales de 3ª B	1.167	928,95	2.095,95	890.778,75
8. Oficiales de 2ª	1.176	1.054,71	2.230,71	948.051,75
9. Oficiales de 1ª	1.184	1.283,18	2.466,18	1.048.126,50
10. Jefes de Equipo de Oficiales	1.216	1.341,97	2.557,97	1.086.967,20

##### ESCALA II. TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

CATEGORIA	SALARIO BASE DE ORDENANZA MES (1)	PLUS DE CONVENIO MES (2)	RETRIBUCION DE CONVENIO MES (3)	RETRIBUCION DE CONVENIO ANUAL MES POR 14 (3)
3. Aspirantes y Botones de dieciséis años .....	13.446	31.562	45.008	630.112
4. Aspirantes y Botones de diecisiete años .....	21.287	33.522	54.809	767.326
5. Ordenanzas, Telegrafistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados .....	34.787	26.892	61.679	863.506
6. Almaceneros, Auxiliares Administrativos y Auxiliares de Organización — (N. "b") .....	35.362	26.317	61.679	863.506

CATEGORIA	SALARIO BASE DE ORDENANZA MES (1)	PLUS DE CONVENIO MES (2)	RETRIBUCION DE CONVENIO MES (3)	RETRIBUCION DE CONVENIO ANUAL MES POR 14 (3)
Almaceneros, Auxiliares Administrativos y Auxiliares de Organización — (N. "b") .....	35.362	28.499	63.861	894.054
7. Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferos, Delineantes de 2ª, Oficiales de 2ª Administrativos y — Técnicos de Organización de 2ª (N. "a") .....	35.362	34.737	70.399	985.586
Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferos, Delineantes de 2ª, Oficiales de 2ª Administrativos y — Técnicos de Organización de 2ª (N. "b") .....	35.362	36.400	72.062	1.008.868
8. Encargados, Oficiales de 1ª Administrativos, Técnicos de Organización de 1ª y Delineantes de 1ª .....	36.202	38.571	82.727	1.158.176
9. Contramaestros, Maestros de Taller, Maestros Industriales, Oficiales de 1ª Administrativos (Jefes grupo administrativo), Oficiales 1ª Administrativo — (Delegados Comerciales), Oficiales de 1ª Administrativos (Secretario Dirección General con idioma), Técnicos de Organización de 1ª (Jefes grupo técnico), Técnicos Organización de 1ª (Delegados Posventa, Delegados Piezas de Recambio y Delegados Comercio) .....	36.769	58.129	94.898	1.328.972
10. A.T.S., Ingenieros Técnicos, Maestros de Taller (Responsables de taller), Maestros Industriales (Responsables de taller), Jefes de 2ª Administrativos, Jefes Organización de 2ª y Analistas Programadores y de Sistemas .....	39.105	66.521	105.626	1.478.764
11. Ingenieros Técnicos (Adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados Superiores, Jefes de 2ª Administrativos — (Adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores Regionales), Jefes de Organización de 2ª — (Adjuntos a Jefe de Servicio), Jefes Administrativos de 1ª y Jefes de Organización de 1ª .....	39.740	75.681	115.421	1.615.896

##### ESCALA III. VENTAS CON COMISIÓN

1. Auxiliares (vendedores que no tocan y vendedores en formación) .....	35.362	20.113	55.475	776.690
2. Oficiales de segundo de (vendedores con firmados) .....	35.362	23.497	59.159	828.226
3. Oficiales de primer de (Jefes de grupo de ventas) .....	36.202	35.068	71.270	997.780
4. Jefes de segunda — (Jefes de ventas de tres o más grupos) .....	39.105	50.193	89.298	1.250.172