

la prima de asiduidad correspondientes al sábado no trabajado se abonarán distribuidas entre los cinco días trabajados.

Cuando se establezca durante el verano jornada intensiva, las cuarenta y cuatro horas establecidas se trabajarán a razón de ocho horas de lunes a viernes, inclusive, y cuatro horas el sábado.

La hora de inicio y finalización de la jornada y los descansos se establecerán en cada Centro de trabajo de acuerdo con las necesidades del mismo y previa audiencia del Comité o Consejo de Delegados correspondientes.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará una jornada de cuatro horas.

Art. 10. *Jubilaciones*.—1. Se mantiene para el personal afectado por este Convenio la posibilidad de jubilación voluntaria o forzosa en los siguientes términos:

a) Servirá de base para la determinación de la pensión el salario base incrementado por la antigüedad.

b) Sobre la base anterior se aplicarán las siguientes escalas:

- De diez a quince años de servicio, el 70 por 100.
- De quince a veinte años de servicio, el 80 por 100.
- De veinte a veinticinco años de servicio, el 90 por 100.
- Más de veinticinco años de servicio, el 100 por 100.

c) La edad mínima para la jubilación voluntaria será de sesenta años, y la de la jubilación forzosa, la de sesenta y cinco años.

d) Se percibirán además dos pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad cada una en los meses de julio y diciembre.

e) Los haberes pasivos calculados con arreglo al apartado b) serán incrementados en la misma cuantía que la que se establezca legalmente para los pensionistas de Montepios y Mutualidades Laborales.

f) La percepción de la pensión de jubilación que determina el presente artículo es incompatible con la de la Caja de Pensiones del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco.

2. El premio en metálico por jubilación, a percibir por una sola vez, cuando ésta sea concedida, se fijará con arreglo a la siguiente escala:

- De diez a quince años de servicio, 5.000 pesetas.
- De quince a veinte años de servicio, 10.000 pesetas.
- De veinte a veinticinco años de servicio, 15.000 pesetas.
- Más de veinticinco años de servicio, 25.000 pesetas.

Art. 11. *Vacaciones*.—Durante las vacaciones anuales retribuidas de treinta días el personal laboral de este Servicio percibirá la «prima de asiduidad» y el «premio de regularidad» como si efectivamente tales días hubieran sido trabajados, pero no así la indemnización de «ayuda para transporte».

Art. 12. *Servicio militar*.—En caso de que el trabajador se encuentre prestando el servicio militar en un lugar donde se halle el Centro de trabajo, la Empresa estará obligada a darle trabajo efectivo en las horas en que las obligaciones militares lo permitan, siempre que el trabajador pueda prestar como mínimo media jornada de trabajo o jornada completa.

Cuando se trate de personal temporero, este derecho lo tendrá únicamente cuando su grupo en el censo se encuentre trabajando.

Art. 13. *Registros*.—Queda suprimido el registro a la entrada y salida del trabajo; sin embargo, en casos excepcionales la dirección del Centro podrá realizarlos siempre en presencia de un Comité de Empresa.

Art. 14. *Licencias*.—Las licencias con sueldo a que tienen derecho los trabajadores son las siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días.
- b) Fallecimiento o matrimonio de pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, de tres a cinco días, graduables en función de la distancia.
- c) Fallecimiento de pariente entre el segundo y cuarto grado por consanguinidad, de uno a tres días, graduables según la distancia.
- d) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de esposa, de tres a cinco días, graduables según la distancia.
- e) Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o sindical de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 15. Los cargos deberán solicitar su jubilación voluntaria con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que deseen le sea concedida, implicando esta solicitud el compromiso de no renunciar a su concesión. Recibida su solicitud el Servicio iniciará los trámites para la provisión de la vacante; y podrá además, en caso necesario, retrasar la efectividad de la jubilación hasta tres meses después de la fecha solicitada.

Art. 16. Las vacantes de obreros de plantilla que se produzcan en un Centro de Fermentación serán cubiertas por los obreros temporeros del propio Centro, por riguroso orden de

antigüedad en el censo. Las vacantes no cubiertas mediante esta norma se sacarán a concurso entre todos los temporeros del Servicio.

Art. 17. El Servicio gestionará del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo el que los obreros y cargos pasen una revisión médica anual.

Art. 18. El Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco se compromete al más riguroso cumplimiento y difusión de las normas relativas a derechos sindicales de los trabajadores.

Art. 19. *Comisión mixta*.—La Comisión mixta encargada de la vigilancia y cumplimiento del Convenio estará compuesta por las siguientes personas, en representación de los trabajadores:

- Antonio García Moreno (Málaga).
- José Avila González (Granada).
- José Gómez Fernández (Sevilla).
- Antonio Jiménez Avila (Navalmoral de la Mata).
- Alejandro Mora Patón (Talavera de la Reina).
- Josefina Díaz Fernández (Gijón).

Por el Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco formarán parte de esta Comisión:

- Don Gregorio García Calvo y Ruiz de los Paños, Jefe de la Sección de Centros y Acondicionamiento del Tabaco.
- Don Juan Carlos Picasso, Técnico de Gestión.
- Don Heliodoro Pérez Carbonell, Jefe provincial de Cáceres.
- Don Daniel Moreiras García, Oficial Mayor de Administración.

CLAUSULA ESPECIAL

Todas las condiciones pactadas en este Convenio cumplen estrictamente lo establecido en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

CLAUSULA ADICIONAL

En el caso de que durante la vigencia de este Convenio el Servicio implante la mecanización en el pago de retribuciones e indemnizaciones de su personal laboral, éste se liquidará por periodos mensuales cerrados al último día de cada mes. Los trabajadores podrán percibir semanalmente un anticipo a cuenta y recibirán la diferencia que resulte de la liquidación mensual dentro de los seis primeros días del mes siguiente al liquidado.

CLAUSULA TRANSITORIA

Los efectos económicos de este Convenio tendrán retroactividad al 1 de enero de 1978, liquidándose los atrasos devengados por todos conceptos con arreglo al mismo desde dicha fecha.

20573 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles Citroën, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles Citroën, S. A.», con domicilio social en Madrid, calle de Doctor Esquerdo, 62, y para la totalidad de sus centros de trabajo en el territorio nacional.

Resultando que con fecha 21 de abril del año en curso la mencionada Empresa remitió a esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio y documentación complementaria, haciendo constar que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 3287/1977, de 19 de diciembre, la plantilla de la Empresa es superior a 500 trabajadores;

Resultando que, de conformidad con las normas legales vigentes, este Convenio, previos los informes pertinentes, fue elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo sido devuelto a este Centro Directivo con dictamen favorable para su homologación;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo a lo dispuesto en los Reales Decretos-leyes 3287/1977, de 19 de diciembre, y 43/1977, de 25 de noviembre;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo 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, así como a los criterios salariales mantenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles Citroën, S. A.», con domi-

cilio social en Madrid, calle del Doctor Esquerdo, 62, y para todos sus centros de trabajo en el territorio nacional.

Segundo.—Ordenar la inscripción del mismo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a las partes representadas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 18/1973, de 19 de noviembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 20 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

ARTICULADO CONVENIO 1978

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

A. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito 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 «Sociedad Española de Automóviles Citroën, S. A.», afectando a todos sus centros de trabajo con carácter interprovincial.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, 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 *Ambito 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 1978.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1978, 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 1978 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.

TITULO II

Organización 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.

NUEVOS NIVELES SALARIALES

Art. 10. Con la entrada en vigor de este Convenio se crean dos niveles distintos denominados «A» y «B» para las categorías siguientes:

Peón.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Organización.
Almacenero.
Oficial 2.º Administrativo.
Técnico de Organización 2.º
Capataz de peones.
Capataz de especialistas.
Archivero.
Delineante de 2.º
Chófer.

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

Art. 12. *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, 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.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Art. 13. *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 26 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 una subvención 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.

TITULO III

Jornada, descanso, licencias y vacaciones

Art. 14. *Jornada de trabajo*.—Para la vigencia de este Convenio se establece una jornada de cuarenta y dos horas y media semanales, de acuerdo con el Calendario Laboral, que suponen un total de mil novecientos veintinueve horas y media efectivas de trabajo al año.

Art. 15. *Turnos de vigilancia y portería*.—I. Los turnos de vigilancia y portería de Madrid, Doctor Esquerdo, 62, serán los siguientes:

Turno normal

a) De las 0 horas a las 8 horas	Seis días a 7,08 horas = 42,5 horas semanales.
b) De las 8 horas a las 16 horas	Descanso dentro del turno: cincuenta y cinco minutos al día.
c) De las 16 horas a las 24 horas	

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.

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

Turno normal

a) De las 8 horas a las 13,08 horas	Seis días a 7,08 horas = 42,48 horas semanales.
b) De las 13 horas a las 20,08 horas	
c) De las 16 horas a las 23,08 horas	
d) De las 23 horas a las 6,08 horas	

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.

III. 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:

a) 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.

b) Ajustar su jornada al turno que le corresponda, de acuerdo con las cuarenta y dos horas y media semanales, dejando de percibir la prima de puesto por turno.

Art. 16. *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. 17. *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. 18. *Vacaciones.*—Anualmente, todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintiséis 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 de 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 de servicio.

No existirá compensación económica por días festivos en el período reglamentario de vacaciones.

Art. 19. *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, 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 cinco días naturales el tiempo empleado.

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

3.ª Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, 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 cinco días naturales el tiempo empleado.

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

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

6.ª Alumbramiento de esposa: Dos días laborables, ampliables hasta tres naturales más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, considerando el tiempo preciso para el mismo.

7.ª Permiso para matrimonio: Tendrá una duración de diez días naturales, pudiendo ampliarse a cinco días más sin retribución y a petición del interesado.

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

TITULO IV

Régimen de retribuciones

A) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONES

Art. 20. *Tabla salarial.*—Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán al realizar jornada completa los importes establecidos en las tablas I, II o III (Retribución de Convenio), de acuerdo con su categoría laboral y puesto de trabajo.

Art. 21. *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 la tabla salarial.

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 de Convenio el salario base de la 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 tablas salariales del anexo 1.

B) RETRIBUCION INDIVIDUAL DE CONVENIO

Art. 22. *Retribución individual de Convenio.*—Será el importe resultante de aplicar a la R. I. C. referida al 31 de diciembre de 1977 los siguientes aumentos:

1. Incremento de 3.002 pesetas mensuales por trabajador (3.002 x 14).

2. Incremento de un 6,10 por 100 sobre la retribución individual Convenio.

C) COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 23. *Complementos personales. Antigüedad o vinculación.* Se establece el pago del complemento de antigüedad o vinculación por trienios, con igual importe para todas las categorías y puestos de trabajo.

Para el año 1978, el valor permanente del trienio será de: 22 pesetas/día o 660 pesetas/mes.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 24. *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. 25. *Complementos por turno, puesto y jornada especial.* Los complementos de turno, puesto de trabajo y jornada especial se incrementarán en un 20 por 100 respecto al promedio de los importes individuales mensuales asignados en el año 1977.

Art. 26. *Complemento por domicilio.*—Afectará al personal que, trasladado de 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 31-12-77 serán incrementados de un 20 por 100, quedando establecidos para el año 1978 de la forma siguiente:

	Director regional	Adjunto D. R.	Delegado
Solteros o casados con un hijo	16.800	14.400	12.000
Casados con dos o tres hijos	18.000	15.600	13.200
Casados con cuatro o más hijos	19.200	16.800	14.400

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. 27. *Complementos por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*—En cuanto a la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, así como respecto 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. 28. *Primas de producción.*—Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1977 se incrementarán en un 20 por 100.

Art. 29. *Primas por carencia de incentivo y a tasa fija.*—La prima fija vigente al 31 de diciembre de 1977 para los puestos no sometidos a baremo se incrementará en un 20 por 100, quedando establecida en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

Almacén piezas de recambio (Obreros, Subalternos y Técnicos de Taller hasta categoría de Encargado)

- a) En período de aprendizaje: 11,60 pesetas/hora.
- b) A partir del cuarto mes: 21,14 pesetas/hora.

Resto de servicios (Personal obrero)

Peones: 14,40 pesetas/hora.
Especialistas y Mozos especialistas de Almacén: 14,40 pesetas/hora.
Oficiales de tercera: 18 pesetas/hora.
Oficiales de segunda: 18 pesetas/hora.
Oficiales de primera: 18 pesetas/hora.
Jefes de Equipo de Oficiales: 18 pesetas/hora.

Art. 30. *Primas por sustitución de primas de productividad, carencia de incentivo o comisiones por ventas.*—Se mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 1977 venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Art. 31. *Prima de puntualidad y asistencia.*—Los importes de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1977 se incrementarán en un 20 por 100.

Art. 32. *Comisiones por ventas.*—El número de puntos de los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1977 se incrementarán en un 20 por 100.

F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.* El personal de la «Sociedad Española Automóviles Citroën, Sociedad Anónima», percibirá en el año 1978 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. 34. *Gratificación fin de Ejercicio.*—El personal de la «Sociedad Española Automóviles Citroën, S. A.», percibirá en concepto de gratificación fin de Ejercicio correspondiente al año 1978 un importe igual al 75 por 100 de una mensualidad de la retribución individual de Convenio que tuviera asignado al 1 de enero de 1978, 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 mes de diciembre.

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. 35. *Diets.*—El importe de las asignaciones por dietas, vigente al 31 de diciembre de 1977, será incrementado a partir del 1 de abril de 1978 en un 20,8 por 100.

HD MEJORA VOLUNTARIA

Art. 36. *Incapacidad laboral transitoria y permanente parcial.*—La Empresa, una vez superado el período de prueba, y en concepto de «Mejora Voluntaria», contemplada en el punto 2 del artículo 11 de la Orden de 28 de diciembre de 1968, 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.

La Empresa dará preferencia a los trabajadores que fuesen declarados con Incapacidad Permanente Parcial, 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. 37. *Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.*—La «Sociedad Española Automóviles Citroën, S. A.», satisfará a su cargo, con carácter general y como hasta ahora lo ha venido haciendo, la cuota individual de cada trabajador por el I. R. T. P.

Con respecto al Impuesto Extraordinario sobre determinadas Rentas del Trabajo Personal se estará a lo dispuesto en la Orden de 14 de enero de 1978 por la que se desarrolla la Ley 50/1977, de 14 de noviembre.

TITULO V

Régimen asistencial

Art. 38. *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 líquido anual excluido antigüedad y horas extraordinarias al 1 de enero de 1978. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE NATURAL

Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.

FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE

Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

Art. 39. *Personal en Servicio Militar.*—En el período reglamentario de cumplimiento del Servicio Militar, el personal perteneciente a la Empresa percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad (Retribución Individual de Convenio más complemento por antigüedad).

Además y si de acuerdo con las disposiciones legales estuviese obligado a cumplirlo fuera de su residencia habitual, recibirá en concepto de «percepción de carácter asistencial y acción social empresarial» los importes mensuales (retribución individual de Convenio, más complementos de antigüedad), que le correspondan de acuerdo con el siguiente baremo:

- Solteros, 40 por 100.
- Casados, 100 por 100.

Esta percepción será incompatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena. Para el personal incorporado al Servicio Militar antes del 1 de enero de 1978 se mantendrán los porcentajes del 33 por 100 para los trabajadores sin persona alguna a su cargo y del 100 por 100 a quienes tengan una o más personas a su cargo.

Art. 40. *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 20 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: 75.000.
- Demás Centros de Trabajo: 240.000.

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:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

Edad	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 o más
<i>Mensualidades</i>					
60		2	6	10	14
61		4	8	12	12
62	2	6	10	10	10
63	4	8	8	8	8
64	6	6	6	6	6
65	4	4	4	4	4

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

Art. 41. *Economato*.—El régimen de beneficiario de Economato se amplía en los siguientes términos:

a) Personal beneficiario de COEBA en 1977:
Sin variación.

b) Personal que ingrese en la Empresa con carácter fijo durante 1978 en los Centros de Trabajo de Madrid y Getafe:

Cuota de afiliación al Economato COEBA (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 y Getafe:

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.

Art. 42. *Becas*.—Se establecen para el curso 1977/78 los siguientes fondos destinados a becas de estudio:

Para los Centros de trabajo de:	Pesetas
Madrid (Doctor Esquerdo)	180.000
Madrid (Juan de Mena)	
Getafe	
Málaga	
Bilbao	60.000
Barcelona	

Las becas se asignarán por una Comisión Mixta integrada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Comités de Empresa en los Centros de trabajo de Madrid (Doctor Esquerdo) y de Barcelona. En el resto de los Centros, el Delegado de Personal 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 primer y segundo grado, E. G. B., B. U. P., C. O. U. e idioma francés.

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

El importe máximo de cada beca será de 10.000 pesetas.

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 menos 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 beca.

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

Art. 43. *Préstamos*.—Se amplían los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

a) 5.000.000 de pesetas para los centros de trabajo de Madrid, Getafe, Málaga y Bilbao.

b) 1.560.975 pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

La distribución de fondos, 3/5 vivienda y 2/5 gastos extraordinarios, y concesión de préstamos, se realizará por una Comisión mixta compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores, de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

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

4. Será condición indispensable para solicitar estos préstamos llevar un año o más en la Empresa. En caso contrario, el importe de los préstamos se reducirá al 50 por 100 de los máximos fijados en el punto 1.

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

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

8. En el 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.

Art. 44. *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 incluirán en este cómputo:

a) Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras voluntarias.

b) Horas extraordinarias.

c) Pagos de vencimientos periódicos superior al mes.

Art. 45. *Ayuda a hijos subnormales*.—Cada caso se analizará individualmente por el Servicio de Relaciones Humanas, que determinará la ayuda a aplicar.

Art. 46. *Compra de recambios y accesorios*.—Con la entrada en vigor del presente Convenio, a todos los trabajadores de la «Sociedad Española Automóviles Citroën, S. A.», propietarios de un automóvil de la marca se les aplicará en la compra de recambios los descuentos de concesionario, según baremo. En la compra de accesorios se aplicarán los descuentos de concesionario, según baremo, sin distinción de marca.

Art. 47. *Compra de vehículos Citroën*.—Con los beneficios que se venían disfrutando y desde la entrada en vigor de este Convenio, todos los trabajadores de la «Sociedad Española Automóviles Citroën, S. A.», podrán renovar su vehículo, transcurrido un año desde la adquisición del anterior.

TITULO VI

De los Comités de Empresa y Delegados de personal

Art. 48. *La «Sociedad Española Automóviles Citroën, Sociedad Anónima»*, 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.

Economato.

Préstamos.

Becas.

Comisión paritaria (artículo 10, Ordenanza).

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de la «Sociedad Española Automóviles Citroën, S. A.», serán informados:

a) Con carácter mensual de la masa salarial correspondiente al año 1978.

b) Mensualmente del total de horas extraordinarias realizadas por cada departamento.

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

d) De los expedientes de regulación de empleo.

e) De las altas, bajas y de las de carácter interino.

f) Una vez al mes, de los cambios de servicio o centro de trabajo.

En todo caso, los representantes de los trabajadores serán informados de todas las sanciones, y especialmente con la posible antelación y con anterioridad a su ejecución, en las de carácter grave o muy grave.

TITULO VII

Disposiciones finales

Disposición final primera.—El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Sociedad Española Automóviles Citroën, Sociedad Anónima», homologado por la autoridad laboral el

2 de marzo de 1976, para su centro de trabajo situado en Doctor Esquerdo, 62, Madrid.

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 de Trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas y demás disposiciones legales de carácter general.

Disposición final tercera.—Al personal ingresado entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 1978 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 1977, salvo que, de acuerdo con lo pactado en el contrato de trabajo, se hubiera fijado un salario sin variación para el año 1978.

Disposición final cuarta.—Independientemente de su homologación por la autoridad laboral, la validez de todo el contenido de este Convenio queda supeditado 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 ni para los trabajadores ninguna penalidad de las previstas en el Real Decreto 43/1977.

En caso de producirse durante 1978 desviaciones sobre las previsiones legales autorizadas, será obligatoria la reconsideración del aumento aplicado para adaptarlo estrictamente al Real Decreto 43/1977 de política salarial y empleo.

Si al finalizar el año 1978 resultase un excedente de masa salarial sobre los aumentos permitidos por el citado Real Decreto, éste se repartirá entre toda la plantilla de la Empresa, según el siguiente criterio de distribución:

Linealmente, 76 por 100.

Porcentualmente y en proporción a la retribución individual de Convenio de cada trabajador, el 24 por 100 restante.

Escala I. Obreros

Categoría	Salario base de Ordenan. (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
1. Aprendices de 1.º ...	193	387	580
2. Aprendices de 2.º ...	193	441	634
3. Aprendices de 3.º ...	306	377	683
4. Aprendices de 4.º ...	306	430	736
5. Peón (nivel A)	500	326	826
Peón (nivel B)	500	400	900
6. Especialistas y Oficiales de 3.ª A	509	391	900
7. Especialistas y Oficiales de 3.ª B	509	433	942
8. Oficiales de 2.ª	517	483	1.000
9. Oficiales de 1.ª	524	579	1.103
10. Jefes de Equipo y Oficiales	544	599	1.143

Escala II. Técnicos administrativos y subalternos

Categoría	Salario base de Ordenan. (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
1. Aspirantes y Botones de 14 años	5.790	11.598	17.388
2. Aspirantes y Botones de 15 años	5.790	13.226	19.016
3. Aspirantes y Botones de 16 años	9.180	11.299	20.479
4. Aspirantes y Botones de 17 años	9.180	15.573	24.753
5. Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados	15.150	12.598	27.748
6. Almaceneros, Auxiliares administrativos y Auxiliares organización (nivel A) ...	15.683	12.065	27.748
Almaceneros, Auxiliares administrativos y Auxiliares organización (nivel B) ...	15.683	13.016	28.699
7. Capataces de Peones y Especialistas, Archivero, Chófer, Delineante 2.ª, Oficial 2.ª administrativo y Técnico organización 2.ª (nivel A).	15.966	15.583	31.549

Categoría	Salario base de Ordenan. (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
Capataces de Peones y Especialistas, Archivero, Chófer, Delineante 2.ª, Oficial 2.ª administrativo y Técnico organización 2.ª (nivel B).	15.966	16.308	32.274
8. Delineante de 1.ª, Encargado, Oficial primera administrativo y Técnico organización 1.ª	16.460	20.463	36.923
9. Contramaestre, Maestro taller, Maestro Industrial, Oficial 1.ª administrativo (Jefe grupo Adm.), Oficial 1.º administrativo (Delegado Com.), Oficial 1.ª administrativo (Secretario Dirección con idioma), Técnico organización primera (Jefe grupo técn.), Técnico organización 1.ª (Delegado PV), Técnico organización 1.ª (Delegado PR)	16.985	25.245	42.230
10. ATS, Ingeniero técnico, Maestro taller (responsable taller), Maestro Industrial (responsable taller), Jefe 2.ª administrativo, Jefe organización 2.ª, Analista programas y de sistemas	19.148	27.759	46.907
11. Ingeniero técnico (adj. a Jefe superior), titulado superior, Jefe 2.ª administrativo (adj. Jefe superior o D. R.), Jefe organización 2.ª (adj. Jefe superior), Jefe organización 1.ª, Jefe 1.ª administrativo	19.736	31.442	51.178

Escala III. Administrativos, ventas con comisión

Categoría	Salario base de Ordenan. (1)	Plus de Convenio (2)	Retribución de Convenio (3)
1-V Auxiliar. (Vendedor que no tasa). (Vendedor en formación)	15.368	9.675	25.043
2-V Oficial 2.ª administrativo. (Vendedor confirmado)	15.966	10.683	26.649
3-V Oficial 1.ª administrativo. (Jefe grupo de ventas)	16.460	15.468	31.928
4-V Jefe 2.ª administrativo. (Jefe ventas de tres o más grupos)	17.184	22.605	39.789