

El personal de Rehabilitación con título de grado superior que con anterioridad a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta revisión salarial viniera percibiendo el sueldo de titulado de grado superior tendrá derecho a seguir percibiendo el salario establecido en las tablas del anexo II para dicha categoría, en catorce mensualidades.

**11255 RESOLUCIÓN de 23 de abril de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima-Comercio».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima-Comercio», que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1987, de una parte, por los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de abril de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CITROËN HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA-COMERCIO**

**TÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**A) AMBITO DE APLICACIÓN**

Artículo 1.<sup>o</sup> *Ámbito 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, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo de Doctor Esquerdo, número 62, Juan de Mena, número 19, paseo de la Castellana, número 130, en Madrid; polígono de la Estación, en Pinto; Badal, número 81, en Barcelona; Catedrático Soler, números 36 y 38, en Alicante, y plaza de Campuzano, número 2, en Bilbao.

Art. 2.<sup>o</sup> *Ámbito 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 1.<sup>o</sup>, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.<sup>o</sup> *Ámbito 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 1987.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1987, salvo caso de prórroga.

Art. 4.<sup>o</sup> *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, 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) VINCULACIÓN, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Art. 5.<sup>o</sup> *Vinculación.*-El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez publicado.

Art. 6.<sup>o</sup> *Condiciones más beneficiosas.*-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 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.

Art. 7.<sup>o</sup> *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 1987, por norma de rango superior al mismo.

**C) COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**

Art. 8.<sup>o</sup> *Comisión 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.

**TÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Art. 9.<sup>o</sup> *Clasificación 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**

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

Peón.

Auxiliar administrativo.

Auxiliar de organización.

Almacenero.

Oficial de segunda administrativo.

Capataz de peones.

Capataz de especialistas.

Archivero.

Delineante de segunda.

Chófer.

Técnico de organización de segunda.

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

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

**INGRESOS DE PERSONAL**

Art. 12. *Ingresos.*-Cuando la Empresa deba proceder a la selección 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 anticipación mínima de treinta días a la celebración de las pruebas.

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

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

**ASCENSOS**

Art. 13. *Ascensos automáticos por antigüedad.*-Ascenderán automáticamente al cumplir un año de antigüedad con prestación efectiva de trabajo, los colaboradores encuadrados en las categorías de Auxiliar administrativo y Auxiliar de organización.

El ascenso se realizará de:

- Auxiliar administrativo a Oficial de segunda Administrativo.
- Auxiliar de organización a Técnico de organización de segunda.

**Art. 14. 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 sólo tendrán opción los trabajadores de la Empresa, debiendo reunir los siguientes requisitos:

1. Conocimientos y formación profesional de acuerdo con la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

2. Antigüedad de un año y rendimiento correcto en la categoría inferior correspondiente al mismo subgrupo profesional en el citado período.

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

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

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

#### MOVILIDAD DEL PERSONAL

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

Durante la vigencia de este Convenio, se establece un complemento por domicilio que se determina en el artículo 32 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.

### TITULO III

#### Jornada, descanso, licencias, vacaciones y excedencias

**Art. 18. Jornada de trabajo.**—Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de 1.788 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.

**Art. 19. Turnos de vigilancia y portería.**—Los turnos de vigilancia y portería para 1987, serán los siguientes:

1. En Doctor Esquerdo, número 62, Madrid:

a) Turno normal:

1A y 1B) De las veinticuatro horas a las ocho setenta y cinco horas.

2A y 2B) De las siete horas a las quince setenta y cinco horas.

3A y 3B) De las quince treinta y cinco horas a las cero diez horas.

Descanso semanal: Dos días.

Descanso diario dentro del turno: Cuarenta y cinco minutos.

b) Turno especial:

5A) De las siete horas a las quince setenta y cinco horas.

Descanso semanal: Dos días.

Descanso diario dentro del turno: Cuarenta y cinco minutos.

2. En Badal, número 81, Barcelona:

a) Turno normal:

1A) De las siete cincuenta horas a las once cincuenta horas y de las diecisésis horas a las veinte horas.

Descanso semanal: Dos días.

3. En polígono de la estación, Pinto:

Turno normal:

1A y 1B) De las veintitrés horas a las siete setenta y cinco horas.

2A y 2B) De las siete horas a las quince setenta y cinco horas.

3A y 3B) De las catorce veinticinco horas a las veintitres horas.

Descanso semanal: Dos días.

Descanso diario dentro del turno: Cuarenta y cinco minutos.

b) Turno especial:

4A) De las diez horas a las dieciocho setenta y cinco horas.

Descanso semanal: Dos días.

Descanso diario dentro del turno: Cuarenta y cinco minutos.

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

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

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

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

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

**Art. 21. Jornada especial por lactancia.**—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán reducir la jornada normal, en media horas más de lo fijado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, con la disminución proporcional del salario.

**Art. 22. 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. 23. 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 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 y agosto. Cuando las necesidades de servicio impidan disfrutar las vacaciones en los meses citados, se concedrán obligatoriamente en los meses de junio o septiembre.

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

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

**Art. 24. Permisos y licencias.**—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo debidamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1.º 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.

2.º Fallecimiento de hijos, nietos y abuelos del cónyuge, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

3.º Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Dos días laborables (posible

reparto en cuatro medias jornadas), que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto, por producirse éste fuera del lugar de residencia sin que, en ningún caso, sea superior a cinco días naturales el tiempo empleado.

4.<sup>a</sup> Enfermedad grave de hijos, nietos y abuelos del cónyuge, hijos y hermanos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

5.<sup>a</sup> Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

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

7.<sup>a</sup> Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

8.<sup>a</sup> 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, sobreviniese el fallecimiento de éste, finalizará el derecho al permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de muerte.

Art. 25. *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 reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante de su categoría.

El excedente quedará obligado a:

1.<sup>a</sup> Aceptar el puesto que le sea ofrecido y que deberá estar de acuerdo con su categoría profesional.

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

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

#### TITULO IV

##### Régimen de retribuciones

###### A) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONES

Art. 26. *Tabla salarial*.—Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán, al realizar jornada completa, los importes establecidos en las tablas I, II y III (retribución de Convenio), de acuerdo con su categoría laboral y puesto de trabajo.

Art. 27. *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) RETRIBUCIÓN INDIVIDUAL DE CONVENIO

Art. 28. *Retribución individual de Convenio*.—Al 1 de enero de 1987, la retribución individual de Convenio será el resultante de incrementar en un 5 por 100 el importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1986.

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 por 100 al establecido como retribución de Convenio.

###### C) COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 29. *Complementos personales, antigüedad o vinculación*.—Se abonará el pago del complemento de antigüedad o

vinculación, por trienios, con igual importe para todas las categorías, y puestos de trabajo con jornada completa.

Para el año 1987, el valor del trienio será de 58,35 pesetas/día o 1.773,35 pesetas/mes.

###### D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

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

Art. 31. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial*.—Los complementos por puesto y turno, turno, turno puesto y jornada especial, se incrementarán en un 5 por 100.

Art. 32. *Complemento por domicilio*.—Afectará al personal que, trasladado del Centro de trabajo por razones de servicio, haya procedido o tenga que proceder, a petición de la Empresa, al cambio de residencia a un domicilio distinto al del Centro de trabajo de contratación. Los importes del complemento por domicilio al 31 de diciembre de 1986, serán incrementados en un 5 por 100, quedando establecidos para el año 1987 de la forma siguiente:

	Director Regional	Adjunto D.R.	Delegado
Solteros o casados con un hijo ...	45.592	39.078	32.565
Casados con dos o tres hijos .....	48.844	42.335	35.823
Casados con cuatro o más hijos ..	52.103	45.592	39.078

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.

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

La variación en su importe se efectuará igualmente en función de la modificación del salario mínimo interprofesional y, en consecuencia, del salario base previsto en la citada ordenanza.

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

###### E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Art. 35. *Primas de producción*.—Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1986 se incrementarán en un 5,67 por 100.

Art. 36. *Primas por carencia 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 1986, para los puestos no sujetos a baremo, se incrementarán en un 5,67 por 100, quedando establecidos en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

A tasa fija, almacén de piezas de recambio (personal obrero, subalterno y técnico de taller, hasta categoría de Encargado):

a) En periodo de aprendizaje: 31,06 pesetas hora.

b) A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 56,66 pesetas horas.

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

a) Peones: 38,56 pesetas hora.

b) Especialistas y Mozos especialistas de almacén: 38,56 pesetas hora.

c) Oficiales de tercera: 48,22 pesetas hora.

d) Oficiales de segunda: 48,22 pesetas hora.

e) Oficiales de primera: 48,22 pesetas hora.

f) Jefes de Equipo: 48,22 pesetas hora.

Art. 37. *Primas por sustitución de primas de productividad, carencia de incentivo, a tasa fija o comisiones por ventas*.—Se

mantendrán los importes que al 31 de diciembre de 1986 venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Art. 38. *Primas de puntualidad y asistencia.*—El importe del baremo de la prima de puntualidad, vigente al 31 de diciembre de 1986, se incrementará en un 5 por 100.

El baremo de la prima de asistencia se modificará, y su importe se incrementará en un 5 por 100.

Art. 39. *Comisiones por ventas.*—Se estará a los baremos que en cada momento fije la Dirección de la Empresa, en función de los objetivos comerciales, previo informe, que se establecerá en el plazo de una semana, por los representantes de los trabajadores.

#### F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 40. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*—El personal de la Empresa percibirá en el año 1987 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) REVISIÓN SALARIAL

Art. 41. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara, al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1988.

La revisión prevista en los párrafos anteriores afectará a los conceptos regulados en los artículos 28, 29, 31, 32, 35, 36, 38 y 40.

#### H) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 42. *Dietas.*—Las asignaciones al 31 de diciembre de 1986, en concepto de desayuno, almuerzo y cena, se incrementarán en un 5 por 100 a partir del 21 de marzo de 1987.

El importe de estabilización 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.

#### I) MEJORA VOLUNTARIA

Art. 43. *Incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa, una vez superado el periodo de prueba y en concepto de mejora voluntaria, contemplado en el punto 2 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

#### Régimen asistencial

Art. 44. *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 la antigüedad y horas extraordinarias, al 1 de enero de 1987. 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 accidente.*—Percepción por los beneficiarios de una suma igual al 200 por 100 de la base de indemnización.

Art. 45. *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*—La Empresa dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad en los grados enunciados para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad. Al

trabajador se le asignará la categoría y retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

Art. 46. *Personal en servicio militar.*—En el periodo reglamentario de cumplimiento del servicio militar, el personal perteneciente a la Empresa percibirá las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

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 RIC más antigüedad.  
Solteros: 40 por 100 de RIC más antigüedad.

— En provincia de domicilio habitual:

Casados: 40 por 100 de RIC más antigüedad.  
Solteros: 20 por 100 de RIC más antigüedad.

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

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

A) Jubilados antes del 31 de diciembre de 1977:

1. Complemento de Empresa a la jubilación: El importe individual que como complemento de Empresa, con carácter periódico, viene percibiendo los trabajadores jubilados, se incrementará en un 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 1986 se incrementarán en un 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 o más
Mensualidades					
60	—	2	6	10	14
61	—	4	8	12	12
62	2	6	10	10	11
63	4	8	8	9	10
64	6	6	7	8	9
65	4	5	6	7	8

En el cómputo de la mensualidad se incluirá RIC más antigüedad.

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

Centros de trabajo de Madrid y Pinto: Adjudicación de bonos de descuento con una bonificación del 20 por 100 las compras hasta 15.485 pesetas 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 15.485 pesetas mensuales, realizadas en los establecimientos concertados.

Otros centros de trabajo: Bonificación del 20 por 100 de descuento en las compras de hasta 15.485 pesetas 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 redan los siguientes requisitos:

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

Art. 49. *Préstamos económicos.*—Se concederán préstamos a los trabajadores de la Empresa que lo soliciten, para su utilización en los establecimientos concertados, en las siguientes cuantías:

Familias numerosas: 35.000 pesetas.

Demás trabajadores: 28.000 pesetas.

Dicha cantidad será descontada, como máximo, en las 14 pagas siguientes a la concesión del préstamo y sin interés alguno.

Art. 50. *Becas.*-Se establecen para el curso 1987/88 los siguientes fondos, destinados a becas de estudio.

Para los centros de trabajo de Madrid: Doctor Esquerdo, número 62; Juan de Mena, número 19, y paseo de la Castellana, número 130; Alicante y Bilbao: 430.572 pesetas.

Para Pinto: 133.297 pesetas.

Para Barcelona: 119.601 pesetas.

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, número 62; Barcelona, Badal, número 81, y Pinto, polígono de la Estación.

En el resto de los centros el Delegado de personal emitirá un informe, que dirigirá a la Comisión mixta de Madrid, Doctor Esquerdo, número 62.

A título orientativo, el 90 por 100 de cada fondo se destinará para estudios de:

Formación Profesional de primer y segundo grados.

EGB.

BUP.

COU.

Idioma francés.

Estudios relacionados con la actividad de la Empresa, organización industrial, gestión comercial, marketing, etc.

Mandos intermedios.

Estudios universitarios.

El 10 por 100 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 19.744 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 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 utilizable 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 disponen de cualquier otra ayuda por estudio.

La convocatoria se realizará antes del 31 de marzo, terminando el plazo de admisión de solicitudes en treinta días, y adjudicándose las becas en un plazo máximo de treinta 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.

Art. 51. *Préstamos.*-Se amplían los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

a) 14.330.649 pesetas para los centros de trabajo de Madrid, Pinto, Alicante y Bilbao.

b) 3.040.380 pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

La distribución de los fondos de préstamos se hará en base a 2/6 para gastos extraordinarios y 4/6 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 el 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:

Primera.-El importe máximo a prestar será de 494.746 pesetas, para adquisición de vivienda, y de 197.896 pesetas, para gastos extraordinarios.

Segunda.-La devolución se efectuará a razón de 9.896 pesetas mensuales, como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a cuatro años.

Tercera.-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.

Cuarta.-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.

Quinta.-A partir del momento en que se perciba el importe de préstamo solicitado, deberá justificarse la utilización del mismo en el plazo máximo de quince días.

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

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

Octava.-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.

Art. 52. *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 cumplen los veinticinco años. No se incluirá en este cómputo:

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

Art. 53. *Ayudas varias.*-La Empresa, a través del Departamento de Condiciones de Vida y Trabajo, y de acuerdo con la dotación de medios del mismo, prestará ayudas en los problemas derivados de escolaridad, guarderías infantiles, hijos subnormales, etc.

Art. 54. *Compra de recambios y accesorios.*-A todos los trabajadores propietarios de un automóvil «Peugeot» o «Citroën», se les aplicará en la venta de recambios los descuentos de concesionario, según baremo. En la venta de accesorios se aplicarán los descuentos de concesionario, según baremo, sin distinción de marcas.

Art. 55. *Compra de vehículos.*-El descuento en la venta a colaboradores de vehículos nuevos, fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», al 1 de marzo de 1986, será de un 16 por 100. Para los futuros modelos que puedan fabricarse y distribuirse por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», se aplicarán los descuentos de concesionario.

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

Art. 56. *Formación profesional.*-La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación de personal de los diferentes grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo 50.

Art. 57. *Fondo de préstamos para compra de vehículos en «Citroën Hispania».*-Se amplía el fondo existente a 6.254.000 pesetas, como dotación para préstamos destinados a la adquisición de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania», en las siguientes condiciones:

Importe máximo: 300.000 pesetas.

Plazo de devolución: Cuatro años.

Interés: 9 por 100.

La concesión de dichos préstamos se ajustará a la siguiente normativa:

1. Para la compra de un mismo vehículo únicamente se podrá obtener un préstamo.

2. Hasta la total amortización de un préstamo no se podrá solicitar uno nuevo.

3. Cuando el número de peticiones de préstamo sea superior al de los que se pueden conceder, en función de la cuantía del fondo, se dará preferencia a las peticiones expuestas y analizadas prioritariamente por ese mismo orden:

a) Solicitud de compra de vehículos fabricados y distribuidos por Citroën Hispania, cuyo descuento sea el de concesionario.

b) Colaboradores que no hayan sido beneficiarios de un préstamo anterior por este concepto.

c) Colaboradores con menores ingresos brutos obtenidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», durante el año natural anterior a la solicitud o concesión del préstamo.

La concesión de préstamos se realizará por una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

**Art. 58. Financiación de vehículos.**—Se establece para 1987 un sistema de venta de vehículos fabricados por Citroën y comercializados por su red, cuyas condiciones generales son las siguientes:

Precio de vehículo: Tomando en consideración los descuentos fijados para los trabajadores de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», según modelo.

Entrada: Mínimo 10 por 100 del precio a colaborador.

Financiación: A un máximo de cuatro años (56 pagas) de igual cuantía.

Interés: 14 por 100 (que corresponde aproximadamente a una tasa de financiación de 7,3 por 100 anual a cuatro años).

Bonificación para ayuda a la financiación: 2 por 100 sobre el precio franco fábrica al público, que se aplicará en aquellos casos en los que la financiación suponga, al menos, el 50 por 100 del precio del vehículo.

Formalización de la financiación: Se formalizará en todo caso a través de los Departamentos correspondientes de la Empresa y la Entidad financiera.

Forma de pago: A través de descuento en nómina (mensualidades más pagas extraordinarias).

#### Modalidades de financiación:

A) A cuatro años con devolución de la cantidad aplazada (principal más intereses) en 56 pagas.

B) A cuatro años estableciéndose dos créditos:

Uno con amortización única de su principal al final del cuarto año y con abono mensual (56 pagas) de sus intereses.

Otro con amortización de su principal más intereses mediante 56 pagas.

Este sistema es aplicable asimismo a vehículos de ocasión según la modalidad de financiación A), sin que le sea aplicable la bonificación del 2 por 100.

El personal con contrato de duración determinada podrá acogerse a esta modalidad de financiación aplazando el pago de la cantidad financiada, como máximo, hasta la fecha de finalización de su contrato.

Los beneficiarios de este sistema de financiación no podrán acogerse al fondo de préstamos para compra de vehículos previsto en el artículo 57.

**Art. 59. Horas extraordinarias estructurales.**—Para atender las crestas de trabajo, la Empresa podrá establecer la realización de un máximo de ochenta horas extraordinarias estructurales por trabajador y año. La realización de este tipo de horas extraordinarias estructurales será voluntaria.

## TITULO VI

### Comités de Empresa y Delegados de Personal

**Art. 60. «Citroën Hispania, Sociedad Anónima»**, 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, Economato y Comisión Paritaria, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» serán informados:

#### 1. Anualmente:

- Del Balance, Cuenta de Resultados y Memoria.
- 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:

- De la masa salarial correspondiente a 1987.
- Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Servicio.

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

### Disposición transitoria

En caso de que la legislación vigente en la materia hiciese posible la jubilación a los sesenta y cuatro años con el 100 por 100 de la base reguladora, quedaría modificado el baremo al que se refiere el apartado B) del artículo 47 del Convenio, suprimiendo las indemnizaciones previstas a los sesenta y cinco años de edad y desplazando la escala de indemnizaciones.

En tal caso el baremo aplicable sería el siguiente:

Edad	Años de antigüedad				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 o 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

## TITULO VIII

### Disposiciones finales

**Primera.**—El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo Laboral de la Empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 18 de junio de 1986, por Resolución de 20 de mayo de 1986, de la Dirección General de Trabajo.

**Segunda.**—En defecto de las 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.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjese la derogación de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica a la que se hace referencia a lo largo del articulado, continuarán vigentes las citadas referencias en tanto no sean sustituidas por norma estatal o convencional.

**Tercera.**—Al personal ingresado en los meses de enero, febrero y marzo de 1987, 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 1986, salvo pacto individual en contrario.

**ANEXO**  
**TABLAS SALARIALES**

Categoría	Salario base de Ordenanza por día Pesetas (1)	Plus de Convenio por día Pesetas (2)	Retribución de Convenio por día Pesetas (3)	Retribución de Convenio anual por 425 días Pesetas (4)
<b>ESCALA I.-OBREROS</b>				
1. Aprendices de primero .....	-	-	-	-
2. Aprendices de segundo .....	-	-	-	-
3. Aprendices de tercero .....	543	1.275,54	1.818,54	772.878,58
4. Aprendices de cuarto .....	862	1.102,63	1.964,63	834.967,65
5. Peones (nivel a) .....	1.405	801,69	2.206,69	937.844,12
Peones (nivel b) .....	1.405	1.011,00	2.416,00	1.026.798,75
6. Especialistas y Oficiales de tercera A .....	1.414	1.002,00	2.416,00	1.026.798,75
7. Especialistas y Oficiales de tercera B .....	1.414	1.120,00	2.534,00	1.076.951,34
8. Oficiales de segunda .....	1.422	1.274,93	2.696,93	1.146.197,43
9. Oficiales de primera .....	1.429	1.552,61	2.981,61	1.267.184,44
10. Jefes de Equipo de Oficiales .....	1.470	622,11	3.092,11	1.314.145,89
<b>ESCALA II. TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS</b>				
Categoría	Salario base de Ordenanza por mes Pesetas (1)	Plus de Convenio por mes Pesetas (2)	Retribución de Convenio por mes Pesetas (3)	Retribución de Convenio anual mes por 14 Pesetas (4)
3. Aspirantes y Botones de dieciséis años .....	15.855	38.559	54.414	761.805
4. Aspirantes y Botones de diecisiete años .....	25.861	40.403	66.264	927.700
5. Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes jurados .....	42.147	32.423	74.570	1.043.986
6. Almaceneros, Auxiliares administrativos y Auxiliares de Organización (nivel «a») .....	42.630	31.940	74.570	1.043.986
Almaceneros, Auxiliares administrativos y Auxiliares de Organización (nivel «b») .....	42.630	34.578	77.208	1.080.914
7. Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficiales de segunda administrativos y Técnicos de Organización de segunda (nivel «a») .... Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de segunda, Oficiales de segunda administrativos y Técnicos de Organización de segunda (nivel «b») .....	43.039	42.073	85.112	1.191.568
8. Encargados, Oficiales de primera administrativos, Técnicos de Organización de primera y Delineantes de primera .....	43.039	44.084	87.123	1.219.722
9. Contramaestres, Maestros de Taller, Maestros Industriales, Oficiales de primera administrativos (Jefe grupo administrativo), Oficiales de primera administrativos (Delegados comerciales), Oficiales de primera administrativos (Secretario Dirección General con idioma), Técnicos de Organización de primera (Jefes grupo técnico), Técnicos de Organización de primera (Delegados posventa, Delegados piezas de recambio y Delegados comercio) .....	43.533	56.484	100.017	1.400.244
10. Ayudantes técnicos sanitarios, Ingenieros técnicos, Maestros de Taller (Responsables de Taller), Maestros industriales (Responsables de Taller), Jefes de segunda administrativos, Jefes de Organización de segunda y Analistas programadores y de Sistemas .....	44.058	70.673	114.731	1.606.240
11. Ingenieros técnicos (adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados superiores, Jefes de segunda administrativos (adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores regionales), Jefes de Organización de segunda (adjuntos a Jefe de Servicio), Jefes administrativos de primera y Jefes de Organización de primera .....	46.221	81.481	127.702	1.787.831
<b>ESCALA III. VENTAS CON COMISIÓN</b>				
1. Auxiliares (vendedores que no tasan y vendedores en formación) .....	42.630	24.440	67.070	938.978
2. Oficiales de segunda (vendedores confirmados) .....	43.039	28.485	71.524	1.001.332
3. Oficiales de primera (Jefes de Grupo de Ventas) .....	43.533	42.633	86.166	1.206.323
4. Jefes de segunda (Jefes de Ventas de tres o más grupos) .....	44.121	63.840	107.961	1.511.457