

la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad contra riesgos mecánicos modelo 722 de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, Sociedad Anónima», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono «El Arenal», sin número, nave 7, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.184.—1-7-91.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase III.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos» aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 1 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

25744 RESOLUCION de 1 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.177 el adaptador facial tipo mascarilla, marca «3M», modelo Respirator serie 5.000, que es importado de Estados Unidos de América y presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho adaptador facial, tipo mascarilla, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el adaptador facial tipo mascarilla marca «3M», modelo Respirator serie 5.000, presentado por la Empresa «3M España, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Josefa Valcárcel, 21, y que es importado de Estados Unidos de América, donde es fabricado por su casa matriz «3M Company», de St. Paul (Minnesota), como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada adaptador facial de dichos marca, modelo y tipo, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.177.—1-7-91.—Adaptador facial tipo mascarilla».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-7, de «Adaptadores faciales», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre).

Madrid, 1 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

25745 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», Comercio.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», Comercio, que fue suscrito con fecha 21 de junio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités y Delegados de Personal de los Centros de trabajo afectados por el Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores, 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, 30 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», Comercio.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «CITROËN HISPANIA, SOCIEDAD ANONIMA»

COMERCIO

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

A) AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *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 «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo de la calle Doctor Esquerdo, número 62, calle Juan de Mena, número 19, paseo de la Castellana, número 130 y calle Hermanos García Noblejas, número 23, en Madrid; calle Valportillo, número 1 (Polígono Industrial) en Alcobendas; polígono de la Estación, en Pinto y calle Badal, número 81, en Barcelona.

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

Art. 3.º *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 1991.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1991, 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, 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.º *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.º *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 cuales 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 1991, por norma de rango superior al mismo.

C) COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—El 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 derivan de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

TITULO II

Organización del trabajo

- CLASIFICACIÓN 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 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.

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 antelación mínima de treinta días a la celebración de las pruebas.

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

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

ASCENSOS

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

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 ascenso 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 de la Retribución individual de Convenio, más antigüedad, 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 1.760 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 trabajo.*—Se mantienen los turnos existentes a la firma del Convenio.

Art. 20. *Jornada especial.*—Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún hijo menor de seis años 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 10 por 100 del personal 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 será comunicadas al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Cuando las necesidades del servicio no permitan acogerse a la jornada especial, los trabajadores 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 hora 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 laborales.*—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, 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 concederán obligatoriamente en los meses de junio o septiembre.

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

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

Primera.-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.

Segunda.-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.

Tercera.-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.

Cuarta.-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.

Quinta.-Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

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

Séptima.-Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Octava.-Exámenes (para los previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores): El tiempo necesario.

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

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:

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

Segundo.-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 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 1991, la Retribución individual de Convenio será el resultante de incrementar en un 7,5 por 100 el importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1990.

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

Para el año 1991, el valor del trienio será de 77,88 pesetas/día, o 2.295,77 pesetas/mes.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

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

Art. 31. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial.*-Los complementos por puesto y turno, turno, puesto y jornada especial, se incrementarán en un 7,5 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 quedarán establecidos para el año 1991, en los siguientes términos:

	Director regional Pesetas	Adjunto D. R. Pesetas	Delegado Jefe de Zona Pesetas
Solteros o casados con un hijo	59.022	50.590	42.860
Casados con dos o tres hijos	63.231	54.806	47.147
Casados con cuatro o más hijos	67.450	59.022	51.431

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 cien por cien 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.*-A partir de julio de 1991, cuando proceda y no esté comprendido en el complemento de puesto o turno, se calculará, incrementando el valor hora en el periodo de nocturnidad en un 25 por 100 sobre la Retribución individual de Convenio.

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 a lo que determine en cada caso la Autoridad Laboral.

E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Art. 35. *Primas de producción.*-Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1990 se incrementarán en un 7,5 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 1990, para los puestos no sometidos a baremo, se incrementarán en un 7,5 por 100, quedando establecidos en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo:

A tasa fija Almacén piezas de recambio (personal Obrero, Subalterno y Técnico de taller, hasta categoría de Encargado):

- En periodo de aprendizaje: 40,21 pesetas/hora.
- A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 73,35 pesetas/hora. Carencia de incentivo, resto de los servicios (Personal Obrero):

- Peones: 49,92 pesetas/hora.
- Especialistas y mozos especialistas de Almacén: 49,92 pesetas/hora.
- Oficiales de tercera: 62,43 pesetas/hora.
- Oficiales de segunda: 62,43 pesetas/hora.
- Oficiales de primera: 62,43 pesetas/hora.
- Jefes de equipo: 62,43 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 1990, venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Art. 38. *Primas de puntualidad y asistencia.*-Los importes de los baremos de las primas de puntualidad y asistencia, vigentes al 31 de diciembre de 1990, se incrementarán en un 7,5 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 1991 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) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 41. *Diets.*-Las asignaciones al 31 de diciembre de 1990, en concepto de desayuno, almuerzo y cena, se incrementarán en un 6,5 por 100 a partir del 4 de abril de 1991.

El importe de «habitación» se justificará mediante factura de hotel, manteniéndose en dos las categorías por este concepto:

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

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

H) MEJORA VOLUNTARIA

Art. 42. *Incapacidad laboral transitoria.*-La Empresa, una vez superado el periodo de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplado en el punto dos del artículo 11 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, abonará, en la situación de incapacidad laboral transitoria, la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el importe de la retribución individual de Convenio, más complementos personales y de puesto de trabajo.

I) CLÁUSULA DE REVISIÓN

Art. 43. *Cláusula de revisión.*-Si al 31 de diciembre de 1991, el IPC de dicho año superase el 7,5 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 7,5 por 100 y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 1991 y el citado 7,5 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de salarios de 1992.

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 excluidas horas extraordinarias, al 1 de enero de 1991. Los complementos variables serán estimados en función del promedio alcanzado por los trabajadores sometidos a similar módulo de producción.

1. Muerte natural, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.-Percepción de una suma igual al 100 por 100 de la base de indemnización.

2. Invalidez permanente total.-100 por 100 de la base de indemnización, adquiriéndose derecho en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de su situación.

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

Art. 45. *Seguro Individual de Accidentes.*-Se establece una única cobertura de 3.000.000 de pesetas en el Seguro Individual de Accidentes, para el personal que haya de desplazarse fuera de su Centro de trabajo, por necesidades de servicio.

Art. 46. *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*-La Empresa dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad permanente parcial e incapacidad perma-

nente total para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad, salvo que se acojan a las indemnizaciones fijadas en el Seguro Colectivo de Vida. Al trabajador se le asignará la categoría y retribución correspondiente al nuevo puesto desempeñado.

Art. 47. *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.

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

En provincia distinta a domicilio habitual:

Casados: 80 por 100 de R.I.C. más antigüedad.
Solteros: 40 por 100 de R.I.C. más antigüedad.

En provincia de domicilio habitual:

Casados: 40 por 100 de R.I.C. más antigüedad.
Solteros: 20 por 100 de R.I.C. más antigüedad.

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

Art. 48. *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 7,5 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 1990 se incrementarán en un 7,5 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				
	Mensualidades				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 o más
60	-	2	6	10	14
61	-	4	8	12	12
62	2	6	10	10	11
63	4	8	8	9	10
64	6	6	7	8	9
65	4	5	6	7	8

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

Art. 49. *Economato.*-El régimen de beneficiario de Economato se establece en los siguientes términos:

Centros de trabajo de Madrid, Pinto y Barcelona:

Adjudicación de bonos de descuento con una bonificación del 20 por 100 en las compras de hasta 20.066 pesetas mensuales realizadas en los establecimientos concertados.

Personal desplazado con residencia fuera de las provincias de Madrid y Barcelona: Bonificación del 20 por 100 de descuento en las compras de hasta 20.066 pesetas mensuales, realizadas en los establecimientos concertados.

La entrega de bonos se efectuará semestralmente.

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

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

Art. 50. *Préstamos Economato.*-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, 46.000 pesetas.
Demás trabajadores, 38.500 pesetas.

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

Art. 51. *Becas.*-Se establecen para el curso 1991-92 los siguientes fondos destinados a becas de estudio:

Para los Centros de trabajo de Madrid: 710.052 pesetas.
 Para Pinto: 442.968 pesetas.
 Para Barcelona: 169.371 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 la representación legal de los trabajadores 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 primero 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 25.558 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 utilizase en su totalidad, el importe sobrante se destinará a los hijos de los trabajadores que lo soliciten. No podrán optar a este beneficio las personas que disfruten de cualquier otra ayuda por estudio.

La convocatoria se realizará antes del 31 de marzo, terminando el plazo de admisión de solicitudes en 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 (matriculas, recibos mensuales, material didáctico, etc.).

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

Art. 52. *Préstamos*.—Se amplían los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

- a) 29.303.753 pesetas para los Centros de trabajo de Madrid y Pinto.
- b) 4.304.506 pesetas para el Centro de trabajo de Barcelona.

La distribución de los fondos de préstamos se hará en base al 45 por 100 para gastos extraordinarios y 55 por 100 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:

1.^a El importe máximo a prestar será de 640.000 pesetas para adquisición de vivienda y de 260.000 pesetas para gastos extraordinarios.

2.^a La devolución se efectuará a razón de 13.333 pesetas mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a cuatro años.

3.^a 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.

4.^a Será condición indispensable para solicitar estos préstamos, tener al menos un año de antigüedad en la Empresa. En caso contrario, el importe de los préstamos se reducirá al 50 por 100 de los máximos fijados en la norma número 1.

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

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

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

8.^a En caso de quedar 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. 53. *Premio veinticinco años de servicio*.—Se abonará el importe de una mensualidad a los trabajadores que cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

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

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

Art. 54. *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, etcétera.

Art. 55. *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. 56. *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 nuevos modelos que puedan fabricarse y distribuirse por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», a partir del 1 de marzo de 1986, 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. 57. *Formación profesional*.—La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los diferentes grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo 51.

Art. 58. *Fondo de préstamos para compra de vehículos en Citroën Hispania*.—Se amplía el fondo existente a 8.096.340 pesetas como dotación para préstamos destinados a la adquisición de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por Citroën Hispania, en las siguientes condiciones:

Importe máximo: 500.000 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 en las que concurran las circunstancias a continuación expuestas y analizadas prioritariamente por ese mismo orden:

a) Solicitudes 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 en «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. 59. *Financiación de vehículos*.—Se establece para 1991 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 seis años (84 pagas) de igual cuantía.

Interés: 13 por 100.

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

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

Modalidades de financiación:

A) Hasta seis años con devolución de la cantidad aplazada (principal más intereses), en 84 pagas.

B) Hasta seis años estableciéndose dos créditos:

Uno con amortización única de su principal al final del último año y con abono mensual de sus intereses.

Otro con amortización de su principal más intereses mediante un máximo de 84 pagas.

Este sistema es aplicable asimismo a vehículos de ocasión según la modalidad de financiación A), hasta cuatro años (56 pagas).

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 58.

Este sistema de financiación será aplicable, también, en las ofertas promocionales.

Art. 60. *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. 61. «Citröen 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 «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», serán informados:

1. Anualmente:

a) Del Balance, Cuenta de Resultados y Memoria.

b) Del Registro de Personal en función de su ámbito de representación, en orden derivado de su antigüedad en la Empresa, 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.

Retribución Convenio por categoría.

c) De la masa salarial correspondiente al año 1990.

2. Con carácter trimestral: Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa; sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre índices de absentismo y sus

causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. Con carácter mensual:

a) Del total de horas extraordinarias realizadas por cada Servicio.

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

c) 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 48 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				
	Mensualidades				
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 o más
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 «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de abril de 1990, por Resolución de 21 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo.

Segunda.—En defecto de normas aplicables en el presente Convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones legales de carácter general.

Las referencias a la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, que se hacen a lo largo del articulado, continuarán vigentes en tanto no sean sustituidas por norma estatal o convencional.

Tercera.—Al personal ingresado entre los meses de enero y junio de 1991, se le efectuará el aumento considerando que en el mes de marzo se produjo un incremento del 6 por 100 a cuenta, aplicándose, en consecuencia, el coeficiente correspondiente para situar los niveles salariales incrementados en el 7,5 por 100, salvo pacto individual en contrario.

ANEXO

Tablas salariales

ESCALA I

Obreros

Categoría	Salario base de ordenanza por día (1) Pesetas	Plus de convenio por día (2) Pesetas	Retribución de convenio por día (3) Pesetas	Retribución de convenio anual por 425 días (4) Pesetas
1. Aprendices de 1.º	-	-	-	-
2. Aprendices de 2.º	-	-	-	-
3. Aprendices de 3.º	1.172,00	1.268,25	2.440,25	1.037.106,25

Categoría	Salario base de ordenanza por día (1) Pesetas	Plus de convenio por día (2) Pesetas	Retribución de convenio por día (3) Pesetas	Retribución de convenio anual por 425 días (4) Pesetas
4. Aprendices de 4.º	1.172,00	1.457,37	2.629,37	1.117.482,25
5. Peones (nivel a)	1.775,00	1.167,75	2.942,75	1.250.668,75
Peones (nivel b)	1.775,00	1.438,71	3.213,71	1.365.826,75
6. Especialistas y Oficiales de 3.ª A	1.783,50	1.430,21	3.213,71	1.365.826,75
7. Especialistas y Oficiales de 3.ª B	1.783,50	1.582,98	3.366,48	1.430.754,00
8. Oficiales de 2.ª	1.791,00	1.786,41	3.577,41	1.520.399,25
9. Oficiales de 1.ª	1.798,00	2.147,95	3.945,95	1.677.028,75
10. Jefes de Equipo de Oficiales	2.157,60	1.931,40	4.089,00	1.737.825,00

ESCALA II

Técnicos, Administrativos y Subalternos

Categoría	Salario base de ordenanza por mes (1) Pesetas	Plus de convenio por mes (2) Pesetas	Retribución de convenio por mes (3) Pesetas	Retribución de convenio anual por mes por 14 (4) Pesetas
3. Aspirantes y Botones de dieciséis años	35.160	37.895	73.055	1.022.770
4. Aspirantes y Botones de diecisiete años	35.160	53.236	88.396	1.237.544
5. Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados	53.250	45.899	99.149	1.388.086
6. Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de recambios y Conductores de máquinas automótiles (N. «a»)	53.900	45.249	99.149	1.388.086
Almaceneros, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de recambios y Conductores de máquinas automótiles (N. «b»)	53.900	48.663	102.563	1.435.882
7. Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de 2.ª, Oficiales de 2.ª Administrativos y Técnicos de Organización de 2.ª (N. «a»)	54.170	58.627	112.797	1.579.158
Capataces de Peones, Capataces de Especialistas, Archiveros, Chóferes, Delineantes de 2.ª, Oficiales de 2.ª Administrativos y Técnicos de Organización de 2.ª (N. «b»)	54.170	61.229	115.399	1.615.586
8. Encargados, Oficiales de 1.ª Administrativos, Técnicos de Organización de 1.ª y Delineantes de 1.ª	54.640	77.452	132.092	1.849.288
9. Contramaestres, Maestros de Taller, Maestros Industriales, Oficiales de 1.ª Administrativos (Jefes grupo administrativos), Oficiales 1.ª Administrativos (Delegados comerciales), Oficiales de 1.ª Administrativos (Secretario Dirección General con idioma), Técnicos Organización de 1.ª (Jefes grupo técnico), Técnicos Organización de 1.ª (Delegados postventa, Delegados piezas de recambio y Delegados comercio)	55.140	96.001	151.141	2.115.974
10. A. T. S., Ingenieros Técnicos, Maestros de Taller (Responsables de Taller), Maestros Industriales (Responsables de Taller), Jefes de 2.ª Administrativos, Jefes Organización de 2.ª y Analistas Programadores y de Sistemas	57.200	110.732	167.932	2.351.048
11. Ingenieros Técnicos (Adjuntos a Jefe de Servicio), Titulados Superiores, Jefes de 2.ª Administrativos (Adjuntos a Jefe de Servicio o a Directores Regionales), Jefes de Organización de 2.ª (Adjuntos a Jefe de Servicio), Jefes Administrativos de 1.ª y Jefes de Organización de 1.ª	57.760	125.503	183.263	2.565.682

ESCALA III

Ventas con comisión

Categoría	Salario base de ordenanza por mes (1) Pesetas	Plus de convenio por mes (2) Pesetas	Retribución de convenio por mes (3) Pesetas	Retribución de convenio anual por mes por 14 (4) Pesetas
1. Auxiliares (vendedores que no tasan y vendedores en formación)	53.900	35.539	89.439	1.252.146
2. Oficiales de segunda (vendedores confirmados)	54.170	41.035	95.205	1.332.870
3. Oficiales de primera (Jefes de grupo de ventas)	54.640	59.520	114.160	1.598.240
4. Jefes de segunda (Jefes de ventas de tres o más grupos)	55.330	87.046	142.376	1.993.264