

	Anual	Mensual
<b>B. PERSONAL SIN MANDO</b>		
<i>Técnicos de Informática</i>		
Programador Analista .....	1.917.105	126.403
Programador .....	1.861.405	122.730
Operador Ordenador .....	1.822.967	120.196
Grabadora-Verificadora .....	1.402.864	92.497
Auxiliares .....	1.364.554	89.971
<i>Administrativos</i>		
Secretaria Dirección bilingüe .....	1.843.541	121.552
Oficial de Primera .....	1.822.967	120.196
Oficial de Segunda .....	1.753.777	115.634
Secretaria Departamento .....	1.559.645	102.834
Telefonista Recepcionista .....	1.402.865	92.497
Auxiliares .....	1.364.554	89.971
Aspirante Administrativo .....	1.224.159	80.714
<i>Técnicos Laboratorio</i>		
Ayudante Laboratorio .....	1.715.331	113.099
Auxiliares Laboratorio .....	1.364.554	89.971
<i>Técnicos Mantenimiento</i>		
Oficial de Primera .....	1.822.967	120.196
Oficial de Segunda .....	1.753.777	115.634
Oficial de Segunda Calderas .....	1.715.331	113.099
Ayudante .....	1.678.495	110.670
Peón .....	1.678.495	110.670
<i>Técnicos de Publicidad</i>		
Publicista .....	1.822.967	120.196
<b>C. MERCANTILES</b>		
Visitador-Promotor .....	1.753.777	115.634
Promotor-Repartidor .....	1.358.486	89.571
<b>D. OBREROS</b>		
<i>Producción</i>		
Oficial Primera .....	1.753.777	115.634
Oficial Segunda .....	1.715.331	113.099
Peón .....	1.678.495	110.670
Oficiala 1.ª Envasado .....	1.444.956	95.272
Oficiala 2.ª Envasado .....	1.364.554	89.971
<i>Distribución-Almacenes</i>		
Conductores .....	1.753.777	115.634
Oficial Expediciones .....	1.715.331	113.099
Operador Transelevador .....	1.715.331	113.099
Almaceneros .....	1.715.331	113.099
Mozo Almacén .....	1.678.495	110.670
<i>Personal Subalterno</i>		
Ordenanzas .....	1.678.495	110.670
Vigilantes .....	1.678.495	110.670
Conserjes .....	1.678.495	110.670
Limpiadoras .....	1.678.495	110.670
Peón limpieza .....	1.678.495	110.670

**18296 RESOLUCION de 6 de julio de 1992, 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 31 de marzo de 1992, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «CITROËN HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA COMERCIO»**

**TITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**A) Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 85, apartado 2, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de: 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; en calle Valportillo, número 1 (Polígono Industrial), en Alcobendas; Polígono de la Estación, en Pinto y calle Badal, número 81, en Barcelona.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa perteneciente a los centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 1992.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1992, 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 supeditarà 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 cuáles fuesen las condiciones más beneficiosas, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que podrá elegirse entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del mismo y parte de las condiciones anteriores.

Art. 7.º *Absorción.*—Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad, por cómputo anual, con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1992, por norma de rango superior al mismo.

**C) Comisión paritaria del Convenio**

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 80/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

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

**TITULO II**

**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.
- Delincante 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 3.ª del subgrupo profesional correspondiente, se cubrirán en un 50 por 100 por concurso-oposición y, el otro 50 por 100, de libre designación. No quedan consideradas dentro de estas últimas, las vacantes que la Empresa deba cubrir por propia designación como consecuencia de que ningún candidato haya sido declarado apto.

Art. 16. *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 de la retribución individual de Convenio, más antigüedad, en el caso de segundo y su-

cesivos 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 1.752 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 6 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, serán comunicadas al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Quando 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 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. 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.ª Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Tres días naturales, que podrán ampliarse en consideración al tiempo preciso para el desplazamiento al efecto por producirse éste fuera del lugar de residencia, sin que, en ningún caso, sea superior a seis días naturales el tiempo empleado.

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

4.ª Enfermedad grave de hijos, 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.ª Matrimonio de hijos o hermanos: Un día natural.

6.ª 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.

7.ª Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

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

9.ª Intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge e hijos: Un día natural.

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:

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

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

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

#### 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.

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 el 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 1992, la retribución individual de Convenio será el resultante de incrementar en un 6 por 100 el importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1991.

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

Para el año 1992, el valor del trienio será de 82,55 pesetas día o 2.433,52 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 6 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 1992, en los siguientes términos:

	Director regional	Adjunto D.R.	Delegado y Jefe de zona
Solteros o casados con un hijo ..	62.563	53.625	45.432
Casados con dos o tres hijos .....	67.025	58.094	49.976
Casados con cuatro o más hijos ..	71.497	62.563	54.517

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 reincorporación 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 calculará, incrementando el valor hora en el periodo de nocturnidad en un 25 por 100 sobre la retribución individual de Convenio, más antigüedad.

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 1991, se incrementarán en un 6 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 1991, para los puestos no sometidos a baremo, se incrementarán en un 6 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):

a) En periodo de aprendizaje: 42,62 pts./hora.

b) A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 77,75 pesetas hora.

Carencia del incentivo, resto de los servicios (Personal obrero):

a) Peones: 52,92 pts./hora.

b) Especialistas y mozos, especialistas de Almacén: 52,92 pts./hora.

c) Oficiales de tercera: 66,18 pts./hora.

d) Oficiales de segunda: 66,18 pts./hora.

e) Oficiales de primera: 66,18 pts./hora.

f) Jefes de Equipo: 66,18 pts./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 1991, 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 1991, se incrementarán en un 6 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.

Art. 40. *Prima de presencia.*—Con objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo, se establece la prima de presencia para todos los trabajadores de la Empresa, con sujeción a los siguientes criterios:

1. La Prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en la plantilla.

2. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes, percibirá una Prima de 1.000 pesetas netas por cada una de las doce mensualidades ordinarias y que será abonada en la nómina correspondiente.

No tendrán la consideración de ausencias a los efectos de esta Prima:

- Las vacaciones reglamentarias.
- Los permisos reglamentarios retribuidos.
- Los descansos derivados de recuperación voluntaria.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial, la Prima mensual se calcula prorrateándose conforme a la jornada de trabajo pactada.

4. Se entenderá por ausencia la falta al puesto de trabajo durante una jornada completa.

#### F) Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Art. 41. *Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*—El personal de la Empresa percibirá en el año 1992 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. 42. *Dietas.*—Las asignaciones al 31 de diciembre de 1991 en concepto de desayuno, almuerzo y cena, se incrementarán en un 6 por 100 a partir del 1 de abril de 1992.

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 dieta: hotel de 4 estrellas.
- Personal encuadrado en la segunda categoría de dietas: hotel de 3 estrellas.

#### H) 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 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. 44. *Cláusula de revisión.*—Si al 31 de diciembre de 1992, el I.P.C. de dicho año superase el 6 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 I.P.C. haya superado dicho 6 por 100, y su cuantía será el exceso entre el I.P.C. real del conjunto de 1992 y el citado 6 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de salarios de 1993.

### TITULO V

#### Régimen asistencial

Art. 45. *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 1992. 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. 46. *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. 47. *Incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total.*—La Empresa, dará preferencia a los trabajadores que fueran declarados con incapacidad permanente parcial o incapacidad permanente total para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a su capacidad, salvo que, en el supuesto de incapacidad permanente total, 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. 48. *Personal en Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio.*—En el periodo reglamentario de cumplimiento del Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, 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. 49. *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 6 por 100.

En caso de fallecimiento del jubilado, el cónyuge superviviente 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 1991, se incrementarán en un 6 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. 50. *Jubilación.*—Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la eventual posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años, teniendo en cuenta que los trabajadores de la Empresa, en general, alcanzan a esa edad las condiciones para causar derecho a la pensión de jubilación.

En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Art. 51. *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 21.270 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 21.270 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.

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

Art. 52. *Anticipos Economato.*—Se consideran anticipos 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 12 pagas siguientes a la concesión del anticipo y sin interés alguno.

Art. 53. *Becas*.—Se establecen para el Curso 1992/1993, los siguientes fondos destinados a becas de estudio.

— Para los centros de trabajo de Madrid: 782.578 pesetas.

— Para Pinto: 476.451 pesetas.

— Para Barcelona: 164.571 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 y Hermanos García Noblejas, número 23; Pinto, Polígono de la Estación, y Barcelona, Badal, número 81.

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 1.º y 2.º grado.

— E.G.B.

— B.U.P.

— C.O.U.

— 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 27.000 pesetas.

Cuando el número de solicitudes sea superior al de becas, se concederán teniendo en cuenta los ingresos totales del trabajador y de la familia, dando prioridad a los de menores ingresos absolutos o relativos en proporción a los familiares a su cargo. En caso de igualdad se adjudicarán al solicitante que acredite mejores resultados académicos.

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

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

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

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

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

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

Art. 54. *Préstamos*.—A) Préstamos generales.—Se amplian los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

a) 31.997.932 pesetas para los centros de trabajo de Madrid, y Pinto.

b) 4.182.545 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.º El importe máximo a prestar será de 672.000 pesetas para adquisición de vivienda y de 280.000 pesetas para gastos extraordinarios.

2.º La devolución se efectuará a razón de 14.000 pesetas mensuales como mínimo, en un periodo de tiempo no superior a 4 años.

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

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

8.º 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.

B) Préstamos para compra de vehículos en Citroën Hispania.

Se amplía el fondo existente a 8.582.120 pesetas como dotación para préstamos destinados a la adquisición de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por Citroën Hispania, y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio, en las siguientes condiciones:

a) 7.590.008 pesetas para los centros de trabajo de Madrid y Pinto.

b) 992.113 pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

c) Importe máximo de cada préstamo: 600.000 pesetas.

d) La devolución se efectuará en el plazo máximo de 4 años.

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 concurren las circunstancias a continuación expuestas y analizadas prioritariamente por ese mismo orden:

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

b) 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 estos préstamos se realizará por una comisión mixta compuesta por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores.

Art. 55. *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. 56. *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 deficientes, etc.

Art. 57. *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. 58. *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.

Los gastos de transporte en la venta de coches a Colaboradores, serán a cargo de la Empresa.

Art. 59. *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 53.

Art. 60. *Financiación vehículos*.—Se establece para 1992 un sistema de venta de vehículos fabricados por Citroën y comercializados por su.sed, 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 6 años (72 pagas) de igual cuantía.
- Interés: 11,5 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.

#### Modalidades de financiación:

- A) Hasta seis años con devolución de la cantidad aplazada (principal más intereses) en 72 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 72 pagas.

Este sistema es aplicable asimismo a vehículos de ocasión según la modalidad de financiación A), hasta cuatro años (48 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 54.

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

Art. 61. *Alquiler coches ATESA*.—El trabajador, su cónyuge e hijos no emancipados, que alquilen coches en la Empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima», tendrán derecho a un descuento del 40 por 100 sobre la tarifa general vigente en cada momento.

Art. 62. *Horas extraordinarias estructurales*.—Para atender las crestas de trabajo, la Empresa podrá establecer la realización de un máximo de 80 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. 63.—«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 1992.

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

#### Disposición transitoria primera

En caso de que la legislación vigente en la materia, hiciese posible la jubilación a los 64 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 65 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

#### Disposición final 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 23 de octubre de 1991, por resolución de 30 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo.

#### Disposición final segunda

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

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.

#### Disposición final tercera

Al personal ingresado en los meses de enero, febrero y marzo de 1992, 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 1991, salvo pacto individual en contrario.

## ANEXO

### Tablas salariales

#### Escala I. Obreros

Categoría	Salario base de ordenanza día (1)	Plus de convenio día (2)	Retribución de convenio día (3)	Retribución de convenio anual por 425 días (4)
1. Aprendices de 1.º				
2. Aprendices de 2.º				
3. Aprendices de 3.º	1.238,00	1.373,07	2.611,07	1.109.704,75
4. Aprendices de 4.º	1.238,00	1.575,43	2.813,43	1.195.707,75
5. Peones (nivel a)	1.876,00	1.272,74	3.148,74	1.338.214,50
Peones (nivel b)	1.876,00	1.562,67	3.438,67	1.461.434,75
6. Especialistas y oficiales de 3.ª A	1.884,50	1.554,17	3.438,67	1.461.434,75
7. Especialistas y oficiales de 3.ª B	1.884,50	1.717,63	3.602,13	1.530.905,25
8. Oficiales de 2.ª	1.892,00	1.935,83	3.827,83	1.626.827,75
9. Oficiales de 1.ª	1.899,00	2.323,17	4.222,17	1.794.422,25
10. Jefes de equipo de oficiales	2.278,80	2.055,54	4.334,34	1.842.094,50

#### Escala II. Técnicos, administrativos y subalternos

Categoría	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual por 14 (4)
3. Aspirantes y Botones de dieciséis años	37.170	40.999	78.169	1.094.366
4. Aspirantes y Botones de diecisiete años	37.170	57.414	94.584	1.324.176
5. Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados	56.280	49.809	106.089	1.485.246

Categoría	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual mes por 14 (4)
6. Almaceneros, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de cambios y conductores de máquinas automótiles (N. «a»)	56.930	49.159	106.089	1.485.246
Almaceneros, Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Organización, Conductores despachadores de cambios y conductores de máquinas automótiles (N. «b»)	56.930	52.812	109.742	1.536.388
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»)	57.200	63.493	120.693	1.689.702
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»)	57.200	66.277	123.477	1.728.678
8. Encargados, Oficiales de 1.ª administrativos, Técnicos de Organización de 1.ª y Delineantes de 1.ª	57.670	83.668	141.338	1.978.732
9. Contramestres, Maestros de taller, Maestros industriales, Oficiales de 1.ª Administrativos (Jefes grupo administrativo), 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 Posventa, Delegados Piezas de Recambio y Delegados Comercio)	58.170	102.039	160.209	2.242.926
10. ATS, 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	60.230	117.778	178.008	2.492.112
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	60.790	133.469	194.259	2.719.626

## Escala III. Ventas con comisión

Categoría	Salario base de ordenanza mes (1)	Plus de convenio mes (2)	Retribución de convenio mes (3)	Retribución de convenio anual mes por 14 (4)
1. Auxiliares (vendedores que no tasan y vendedores en formación)	56.930	37.875	94.805	1.327.270
2. Oficiales de segunda (vendedores confirmados)	57.200	43.717	100.917	1.412.838
3. Oficiales de primera (Jefes de grupo de ventas)	57.670	63.340	121.010	1.604.140
4. Jefes de segunda (Jefes de ventas de tres o más grupos)	58.360	92.559	150.919	2.112.866

**18297** RESOLUCION de 6 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del X Convenio Colectivo de la Empresa «Centros de Asistencia Técnica E.S.T., Sociedad Anónima».

Visto el texto del X Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Centros de Asistencia Técnica E.S.T., Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1992, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su presentación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, 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 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### X CONVENIO COLECTIVO DE «CENTROS DE ASISTENCIA TECNICA E.S.T., SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación a los centros de trabajo de «Asistencia Técnica de E.S.T., Sociedad Anónima» (antes IX Convenio Colectivo «Centros Comerciales y de asistencia Técnica de IBELSA, Sociedad Anónima»), que se hallen en el ámbito nacional (excepto el centro de trabajo de Alcalá de Henares) o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «E.S.T., Sociedad Anónima», de los centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y delegados de cada Centro de Asistencia Técnica.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1992, salvo, los efectos económicos que se desprenden del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1992.

Art. 4.º *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales, un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente con-