



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXV

MIERCOLES 31 DE MAYO DE 1995

NUMERO 129

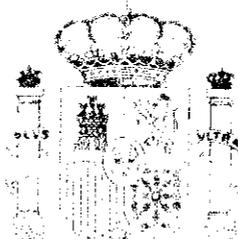
FASCICULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13066 *RESOLUCION de 4 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima-Comercio».*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima-Comercio» (código de Convenio número 9001031), que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo acuerda:



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

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, 4 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TÍTULO I

Disposiciones generales

A) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85, apartado 2, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se determina que el ámbito territorial del presente Convenio es el de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima» en sus centros de trabajo de Doctor Esquerdo, número 62; Juan de Mena, número 19, y Hermanos García Nobles, 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.

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

Artículo 3. *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 1995.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1995 o, en su caso, en aquellas fechas en que así se indique expresamente.

Artículo 4. *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

Artículo 5. *Vinculación.*

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

Artículo 6. *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.

Artículo 7. *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 1995 por norma de rango superior al mismo.

C) COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro

de los trabajadores que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria de Tiempo y Rendimientos.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Tiempos integrada por cuatro representantes de los trabajadores, que deberán tener la calidad de miembros en los órganos de representación legal colegiados o unitarios de los trabajadores, y otros tantos representantes de la empresa, unos y otros con sus respectivos suplentes.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la determinación, revisión o valoración de los tiempos y rendimientos.

TÍTULO II

Organización del trabajo

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10. *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 responsables de los servicios, direcciones regionales y sucursales, a quienes, en cualquier caso, se les garantizará la aplicación de los mínimos de las tablas salariales en función de la categoría profesional que ostenten.

NIVELES SALARIALES

Artículo 11.

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.

Artículo 12.

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 11 proveniente de categorías inferiores o de nuevo ingreso.

INGRESOS DE PERSONAL

Artículo 13. *Ingresos.*

Cuando la empresa deba proceder a la selección de personal del exterior para cubrir plazas vacantes se practicarán las pruebas de aptitud necesarias, en las que podrán participar los trabajadores de la empresa y los viudos o viudas de éstos, dándoseles preferencia en igualdad de puntuación y, en su defecto, a los huérfanos o descendientes en primer grado. En cada caso se redactará por la empresa, oído el Comité de Empresa o delegado de personal, un programa de pruebas con un baremo de puntuación. Dicho programa se hará público con una antelación mínima de treinta días a la celebración de las pruebas.

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

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

ASCENSOS

Artículo 14. *Ascensos automáticos por antigüedad.*

Ascenderán automáticamente, al cumplir un año de antigüedad con prestación efectiva de trabajo, los colaboradores encuadrados en las categorías de Auxiliar administrativo y Auxiliar de organización.

El ascenso se realizará de:

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

Artículo 15. *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.

Artículo 16. *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.

Artículo 17. *Excepciones.*

Se exceptúan del régimen de ascensos especificados en los artículos 15 y 16 los puestos o categorías que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los de especial confianza de la empresa.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 18. *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 35 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.

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 19. *Jornadas ordinarias irregulares.*

La Dirección de la empresa, cuando existan razones organizativas o de producción originadas por crestas de trabajo, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá establecer en el curso de un año un máximo de 110 jornadas de trabajo ordinario irregulares, cuya duración será de siete o nueve horas diarias, respetando en todo caso el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, con el límite de la jornada anual pactada en este Convenio.

El establecimiento de estas jornadas irregulares deberá comunicarse con una antelación mínima de un mes a los trabajadores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

Los períodos mínimos durante los cuales se realicen las jornadas irregulares serán de una semana laborable.

El pago de las jornadas ordinarias irregulares se realizará como si de jornadas ordinarias normales se tratase.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo segundo del artículo 3 del texto del Convenio 1995, tiene una vigencia máxima de un año desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 20. *Días de adecuación de jornada.*

La Dirección de la empresa, cuando existan razones organizativas o de producción originadas por crestas de trabajo, acumulación de tareas o períodos de baja actividad, podrá fijar los períodos de disfrute, a nivel colectivo o individual, de los días no laborables por adecuación de jornada con el solo requisito de comunicarlo con una antelación mínima de un mes a los colaboradores afectados, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

TITULO III

Jornada, descanso, licencias, vacaciones y excedencias

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una jornada de trabajo efectivo de mil setecientos cincuenta y dos horas año, que se distribuirán en función del calendario laboral de cada centro de trabajo.

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

Artículo 22. *Turnos y horarios de trabajo.*

Se mantienen los turnos y horarios de trabajo existentes a la firma del Convenio.

Artículo 23. *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.

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.

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

Artículo 24. *Jornada especial por lactancia.*

Los trabajadores, 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.

Artículo 25. *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 50 por 100 más del tiempo empleado en el trabajo o viaje.

Artículo 26. *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.

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.

Los trabajadores ingresados en la empresa antes del día 23 de marzo de 1995 tendrán 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.

Voluntariamente, salvo indicación expresa en contrario del interesado, en la nómina del mes de enero del año en que se tenga derecho a ello será incorporado en la retribución individual del Convenio del trabajador el importe de uno o dos días de su retribución individual de Convenio más complemento de antigüedad y promedio de los doce últimos meses de primas de producción, carencia de incentivo, tasa fija o comisiones por ventas, como compensación de la renuncia «sine die» del disfrute del sexto o séptimo día de vacaciones complementarias por antigüedad.

Los trabajadores ingresados en la empresa con posterioridad al 22 de marzo de 1995 tendrán derecho hasta un máximo de cinco 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.

Artículo 27. *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 Fallecimiento de tías carnales: Un día natural.

6.ª Matrimonio de hijos o hermanos, padres y padres políticos: Un día natural.

7.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.

8.ª Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

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

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

11. Traslado del domicilio habitual: 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.

Artículo 28. *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.

TÍTULO IV

Régimen de retribuciones

A) TABLA SALARIAL Y DEFINICIONES

Artículo 29. *Tabla salarial.*

Todas las personas afectadas por este Convenio percibirán, al realizar jornada completa, los importes establecidos en las tablas I, II y III (retribuciones del Convenio), de acuerdo con su categoría laboral y puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en este Convenio para los contratos de aprendizaje y prácticas.

Artículo 30. *Definiciones.*

Retribución de Convenio: Es la que se establece como tal en las escalas salariales del anexo.

Retribución individual de Convenio: Es la constituida por el total de los devengos salariales, excluidos complementos.

La retribución de Convenio y la retribución individual de Convenio, en todo caso, absorberán siempre los aumentos que se puedan establecer por disposición legal o convencional.

B) RETRIBUCIÓN INDIVIDUAL DE CONVENIO

Artículo 31. *Retribución individual de Convenio.*

Al 1 de enero de 1995 la retribución individual de Convenio será el resultante de incrementar en un 3,5 por 100 el importe asignado a cada trabajador por este concepto al 31 de diciembre de 1994.

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, asistencia y prima de presencia), 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

Artículo 32. *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 1995 el valor del trienio será de 94,02 pesetas/día o 2.772,03 pesetas/mes.

D) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 33. *Complementos de puesto de trabajo.*

Todos los complementos salariales de puesto de trabajo se abonarán en tanto se mantengan constantes las circunstancias que los motivaron.

Artículo 34. *Complementos por puesto y turno, turno, puesto, jornada especial, jornada ordinaria sábados, domingos y festivos y jornada desplazada.*

Los complementos por puesto y turno, turno, puesto, jornada especial, jornada ordinaria sábados, domingos y festivos se incrementarán en un 3,5 por 100.

El complemento por jornada desplazada se incrementará en un 10 por 100.

Artículo 35. *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 1995 en los siguientes términos:

	Director regional	Adjunto D. R.	Delegado y Jefe de Zona
Trabajadores sin hijos o con un hijo	72.215	61.898	52.442
Trabajadores con dos o tres hijos ...	77.365	67.057	57.688
Trabajadores con cuatro o más hijos	82.528	72.215	62.927

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

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

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

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

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

Artículo 36. Complemento por nocturnidad.

Cuando proceda, y no esté comprendido en el complemento de puesto o turno, se calculará incrementando el valor hora, en el período de nocturnidad, en un 25 por 100 sobre la retribución individual de Convenio, más antigüedad.

Artículo 37. 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 jurisdicción laboral.

E) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 38. Primas de producción.

Los baremos vigentes al 31 de diciembre de 1994 se incrementarán en un 3,5 por 100.

Artículo 39. 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 1994 para los puestos sometidos a baremo quedan 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 período de aprendizaje: 50,88 pesetas/hora.
- A partir del cuarto mes de trabajo efectivo: 92,83 pesetas/hora.

Carencia de incentivo: Resto de los servicios (Personal Obrero):

- Peones: 60,27 pesetas/hora.
- Especialistas y Especialistas almacén: 60,27 pesetas/hora.
- Oficiales de tercera: 75,37 pesetas/hora.
- Oficiales de segunda: 75,37 pesetas/hora.
- Oficiales de primera: 75,37 pesetas/hora.
- Jefes de Equipo: 75,37 pesetas/hora.

Artículo 40. 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 1994 venga percibiendo cada trabajador por estos conceptos.

Artículo 41. Primas de puntualidad y asistencia.

Los importes de los baremos de las primas de puntualidad y asistencia vigentes al 31 de diciembre de 1994 se incrementarán en un 3,5 por 100.

Artículo 42. 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.

Artículo 43. Prima de presencia.

Con objeto de premiar la presencia continuada en el trabajo la prima de presencia para todos los trabajadores de la empresa durante 1995 se regirá por 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 1.928 pesetas 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 un jornada completa.

F) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

El personal de la empresa percibirá en el año 1995 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

Artículo 45. Dietas.

Las asignaciones al 31 de diciembre de 1994 en concepto de desayuno, almuerzo y cena se incrementarán en un 4,3 por 100 a partir del 1 de abril de 1995.

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

Personal encuadrado en la categoría A de dietas: Hotel de cuatro estrellas.

Personal encuadrado en la categoría B de dietas: Hotel de tres estrellas.

H) MEJORA VOLUNTARIA

Artículo 46. Incapacidad temporal.

La empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplado en el artículo 191 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, abonará en la situación de incapacidad temporal, por un tiempo máximo de doce meses ampliables, de mantenerse dicha situación, a seis meses más:

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.

A los trabajadores que perciban primas de producción, de carencia de incentivo o a tasa fija se les abonará, a partir del trigésimo primer día de baja, la diferencia existente entre la prestación de la Seguridad Social y el 95 por 100 de los importes de la retribución individual de Convenio y antigüedad, más la cantidad obtenida en el mes anterior a la fecha de baja por los conceptos de primas de producción, carencia de incentivo o tasa fija, garantizándose, en todo caso, como mínimo, la mejora prevista en el apartado anterior.

A efectos del período máximo en el que la empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los de recaída y observación.

I) CLÁUSULA DE REVISIÓN

Artículo 47. *Cláusula de revisión.*

Si al 31 de diciembre de 1995 el IPC de dicho año superase el 3,5 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 3,5 por 100, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 1995 y el citado 3,5 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de salarios de 1996.

J) CONTRATOS DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS

Artículo 48. *Contratos de aprendizaje.*

Las contrataciones que se efectúen al amparo de la Ley 10/1994 y Real Decreto 2317/1993, bajo la modalidad de contratos de aprendizaje, tendrán garantizadas una retribución no inferior al 60 por 100 el primer año, al 70 por 100 el segundo año y al 80 por 100 el tercer año de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III, anexas al presente Convenio.

Artículo 49. *Contratos en prácticas.*

Las contrataciones que se efectúen al amparo de la Ley 10/1994 y Real Decreto 2317/1993, bajo la modalidad de contratos de prácticas, tendrán garantizadas una retribución no inferior al 65 por 100 el primer año y al 80 por 100 el segundo año de la retribución de Convenio correspondiente a la categoría de contratación según las escalas I, II y III anexas al presente Convenio.

TITULO V

Régimen asistencial

Artículo 50. *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 1995. 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 definitiva 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.

Artículo 51. *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.

Artículo 52. *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.

Artículo 53. *Personal en servicio militar o servicio social sustitutorio.*

En el período 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 (RIC más antigüedad) que le corresponda, de acuerdo con el siguiente cuadro:

En provincia distinta a domicilio habitual:

Casados: 80 por 100 de RIC más antigüedad.
Solteros: 40 por 100 de RIC más antigüedad.

En provincia de domicilio habitual:

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

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

Artículo 54. *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 3,5 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 1994 se incrementarán en un 3,5 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 RIC más antigüedad.

Artículo 55. *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 sesenta y cinco 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 sesenta y cinco años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho de pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 56. *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 24.038 pesetas mensuales, realizadas en los establecimientos concertados.

Personal desplazado con residencia fuera de las provincias de Madrid y Barcelona: Bonificación del 20 por 100 del descuento en las compras de hasta 24.038 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 y viudos 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.

Artículo 57. Anticipos economato.

Se concederán anticipos a los trabajadores de la empresa que lo soliciten, para su utilización en los establecimientos concertados, en las siguientes cuantías:

Familias numerosas: 61.584 pesetas.
Demás trabajadores: 50.712 pesetas.

Dicha cantidad será descontada como máximo en las 12 pagas siguientes a la concesión del anticipo y sin interés alguno.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3.º del texto del Convenio de 1995, tiene una vigencia máxima de un año desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 58. Becas.

Se establecen para el curso 1995/1996, los siguientes fondos destinados a becas de estudio:

Para los centros de trabajo de Madrid: 823.865 pesetas.
Para Pinto: 644.191 pesetas.
Para Barcelona: 181.134 pesetas.

Las becas se asignarán por comisiones mixtas integrada 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 Primer y Segundo Grado.

EGB.

Formación Profesional.

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 30.000 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 treinta días y adjudicándose las becas en un plazo máximo de treinta días, contados 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.

Artículo 59. Préstamos.

Se amplían los fondos existentes hasta alcanzar los siguientes importes:

- 46.907.788 pesetas para los centros de trabajo de Madrid.
- 5.787.628 pesetas para el centro de trabajo de Barcelona.

La concesión de préstamos y distribución de fondos se realizará por comisiones mixtas, compuestas por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

La adjudicación de los préstamos y su cuantía se realizará, en aras de una mayor justicia distributiva, atendiendo el mayor número de peticiones y procurando que, en todo momento, exista el fondo necesario para atender los casos de necesidad urgente, de acuerdo con las normas siguientes:

Primera.—El importe máximo a prestar será de 300.000 pesetas para gastos extraordinarios y de 720.000 pesetas para adquisición de vivienda, vehículos nuevos fabricados y distribuidos por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», a través de su Departamento de Ventas Especiales y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio.

Segunda.—La devolución se efectuará a razón de 15.000 pesetas mensuales, como mínimo, en un período de tiempo no superior a cuatro años.

Tercera.—Únicamente se podrá obtener un préstamo para un mismo gasto.

Cuarta.—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.

Quinta.—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.

Sexta.—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.

Séptima.—La concesión de un nuevo préstamo de la misma naturaleza no podrá efectuarse hasta la total amortización del anterior.

Octava.—Cuando el número de peticiones de préstamo sea superior al de los que se puedan 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.

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

Décima.—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 éste 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.

Undécima.—La concesión del préstamo para la compra de vehículos nuevos fabricados y distribuidos por Citroën Hispania y vehículos de ocasión procedentes de la flota de coches de servicio, será compatible con la adjudicación de préstamos para adquisición de vivienda y gastos extraordinarios. En este supuesto, el importe máximo a prestar será el equivalente al 10 por 100 del precio al colaborador del vehículo.

Artículo 60. 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:

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

Artículo 61. 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 tratamientos médicos especiales, hijos deficientes, etc.

Artículo 62. 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.

Artículo 63. Compra de vehículos.

En 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 o distribuirse por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», a partir del 1 de marzo de 1986, se aplicarán los descuentos de concesionario.

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

Los gastos de transporte en la venta de coches a colaboradores será a cargo de la empresa.

Artículo 64. 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 conocimiento, con independencia de lo establecido en el artículo 58.

Artículo 65. Financiación vehículos.

Se establece para 1995 un sistema de venta de vehículos fabricados y comercializados por «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», cuyas condiciones generalés 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 (72 pagas) de igual cuantía.

Interés: 8 por 100 anual.

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 cinco años (60 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 podrán acogerse al fondo de préstamos para compra de vehículos previsto en el artículo 59, hasta el límite del 10 por 100 del precio a colaborador.

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

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3.º del texto del Convenio de 1995, tiene una vigencia máxima de un año desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 66. 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.

Artículo 67. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso se compensarán a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada.

El valor de la hora ordinaria sobre la cual se aplicará el recargo expresado en el párrafo anterior, se determinará dividiendo el total de los devengos anuales en concepto de retribución individual de Convenio, más antigüedad entre el número de horas de jornada anual pactadas en este Convenio.

Por circunstancias técnicas, organizativas o 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.

Este artículo, según lo prevenido en el párrafo 2.º del artículo 3.º del texto del Convenio de 1995, tiene una vigencia máxima de un año desde al fecha de la firma del presente Convenio.

TITULO VI**Comités de Empresa y Delegados de personal****Artículo 68.**

«Citroën Hispania, Sociedad Anónima», en cuanto a la normativa, funciones y relación con los Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como en materia de seguridad e higiene, comedor laboral, economato y Comisión paritaria, estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa y los Delegados de personal de «Citroën España, 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 1995.

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 una comunicación al interesado.

TITULO VII**Disposiciones finales****Disposición final primera.**

El presente Convenio anula la totalidad de la normativa del anterior Convenio Colectivo interprovincial de la empresa «Citroën Hispania, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 12 de mayo de 1994, por resolución de 27 de abril, 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 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 y febrero de 1995 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 1994, salvo pacto individual en contrario.

Disposición final cuarta.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, invalidase alguno de los pactos del Convenio, quedaría éste sin efecto, debiendo ser reconsiderado de nuevo en su totalidad para lo que se han de reunir las partes contratantes.

ANEXO

Tablas salariales

Escala I. Obreros

Categoría	Retribución de Convenio día — Pesetas
5 Peones (nivel a)	3.603,22
Peones (nivel b)	3.935,00
6 Especialistas de almacén A, Especialistas A y Oficiales de 3.ª A	3.935,00
7 Especialistas de almacén B, Especialistas B y Oficiales de 3.ª B	4.122,06
8 Oficiales de 2.ª	4.380,33
9 Oficiales de 1.ª	4.831,58
10 Jefes de equipo de oficiales	4.959,95

Escala II. Técnicos, Administrativos y Subalternos

Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
5 Ordenanzas, Telefonistas, Vigilantes, Porteros y Vigilantes Jurados	121.401

Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
6 Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de organización, Conductores despachadores de recambios y Conductores de máquinas automótiles (N. «a»)	121.401
Almaceneros, Auxiliares administrativos, Auxiliares de organización, Conductores despachadores de recambios y Conductores de máquinas automótiles (N. «b»)	125.582
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»)	138.114
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»)	141.229
8 Encargados, Oficiales de 1.ª administrativos, Técnicos de organización de 1.ª y Delineantes de 1.ª	161.739
9 Contramaestres, Maestros de taller, Maestros industriales, Oficiales de 1.ª administrativos (Jefes de grupo administrativo), Oficiales de 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 recambios y Delegados comercio)	183.333
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, Analistas programadores y de sistemas, Diplomados, Graduados sociales	203.701
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	222.298

Escala III. Ventas con comisión

Categoría	Retribución de Convenio mes — Pesetas
1 Auxiliares (vendedores que no tasan y vendedores en formación)	108.489
2 Oficiales de segunda (vendedores confirmados) ...	115.482
3 Oficiales de primera (Jefes de grupo de ventas)	138.476
4 Jefes de segunda (Jefes de ventas de tres o más grupos)	172.703

RECIBO SALARIOS

SOCIEDAD EMPRESA		DOMICILIO			Nº INSCRIPCIÓN SEG. SOCIAL		C.N.A.E.	
TRABAJADOR				CATEGORÍA PROFESIONAL		Nº REGISTRO		Nº LIBRO MATRÍC.
FECHA DE INGRESO		FECHA COMP. ANTIG.	Nº AFILIACIÓN SEG. SOCIAL		CENTRO DE COSTE		SECTOR	G. T.
								EPIGRAFE A.T.
					DÍA	DEL	MES	AÑO
					DÍA	AL	MES	AÑO
							TOTAL DÍAS	FECHA DE PAGO

INSCRITA EN EL REGISTRO MERCANTIL DE PONTEVEDRA, TOMO 81 DE SOCIEDADES, FOLIO 206, HOJA 1 309, INSCRIPCIÓN 1ª

CODIGO	CONCEPTO	CANTIDAD	PRECIO	DEVENGOS	DEDUCCIONES Y/O RETENCIONES
<p>MODELO DE RECIBO DE SALARIOS VALIDADO SEGUN LO EXPRESADO EN EL PUNTO 15 DE LOS ACUERDOS ESTABLECIDOS PARA EL CONVENIO DE CITROEN HISPANIA COMERCIO 1995.</p>					
				A. TOTAL DEVENGADO	B. TOTAL A DEDUCIR

DETERMINACION BASES DE COTIZACION AL REG. GENERAL DE LA SEG. SOCIAL

REMUNERACION TOTAL	PRORRATA P. EXTRAS	TOTAL	BASE TARIADA
BASE CONTINGENCIAS A.T., E.P.	BASE N. E. NO ESTRUCT.	BASE N. E. ESTRUCT.	

RECIBI:

D.N.I.

ACUMULADOS AÑO		
BASE IMPONIBLE	RETENCION I.R.P.F.	RETENCION S. SOCIAL

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA

CITROËN HISPANIA, S.A.