

CONVENIO COLECTIVO DE MOSA CORDOBA HISPANOMOCION, S.A.

Artículo 1. Objetivo del convenio.

El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, igualdad y solidaridad, mejorando el nivel de vida de los trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa situados en Córdoba.

Artículo 3. Ámbito territorial.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la empresa Hispanomoción, S.A., en su centro de trabajo de Córdoba y los que, durante su vigencia, se puedan abrir en la provincia.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 3º de este acuerdo. Se excluyen:

- Los cargos comprendidos en el apartado c) del número 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.
- Los cargos comprendidos en el apartado a) del número 1 del artículo 2º.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y durará dos años; finalizará por tanto el día 31 de diciembre de 2010. No obstante, los efectos salariales se retrotraerán al día 1 de enero de 2009.

Artículo 6. Denuncia del convenio: forma, condiciones y plazo de preaviso.

La denuncia del Convenio debe hacerse por cualquiera de las partes, dentro del periodo de vigencia, comunicándolo a la otra de manera fehaciente y asimismo a la Autoridad Laboral. Prorrogado el Convenio, lo será por un año y en sus propios



términos. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo en el primer cuatrimestre del año en que corresponda.

Artículo 7. Designación de la comisión paritaria.

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, estará integrada por tres delegados de personal o miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y tres personas que se designen a tal efecto por la Dirección en representación de la Empresa.

Artículo 8. Unidad de convenio.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

El Convenio pactado debe aplicarse con exclusividad de cualquier otro y constituirá un todo único e indivisible que se aplicará en cómputo global y anual.

Artículo 9. Mejora voluntaria.

Se mantendrán las mejoras voluntarias que se estaban percibiendo, que serán cobrables durante 15 mensualidades.

A partir del mes de enero del año 2010 este concepto se integrará en el sueldo base establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 10. Trabajadores con capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, podrán ser aplicados a otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviese acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etc. experimente, en lo sucesivo, la categoría que tuviese en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de capacidad.

La asignación de estos puestos de trabajo se hará por la Empresa, previa comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 11. Ascensos.

Los Auxiliares Administrativos, caso de no existir vacante de Oficial, que les permita su ascenso a tal categoría, al cumplir los 6 años de servicio en la empresa sin haber ascendido, pasarán a cobrar automáticamente el 80% de la diferencia existente entre el sueldo-convenio de Auxiliar a Oficial.



Para los Oficiales de 3ª y de 2ª de Taller, todos los años se reunirán el Jefe de Servicio y Maestro de Taller con la Dirección, para promocionar el ascenso de categoría al personal que esté suficientemente capacitado.

Para el Personal comprendido en el resto de los departamentos, el trámite a seguir será el antes dicho y requerirá el informe de aptitud del Jefe de su Departamento.

Artículo 12. Prelación de normas.

El presente Convenio subsistirá en las condiciones que en el mismo se estipulan y en todos sus términos por el periodo que en el mismo se establece, concediéndole el rango que la Ley le atribuye de Contrato Colectivo de Trabajo. Las discrepancias que sobre la interpretación del mismo pudieran derivarse, serán resueltas por la Comisión Paritaria que se crea, reuniéndose en el plazo de 30 días desde su convocatoria, a través de la cual se canalizarán ante la Autoridad Laboral competente las actuaciones no resueltas por dicha Comisión.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determine la demás legislación vigente.

Artículo 13. Incentivos.

Queda establecido en el presente Convenio, que las percepciones que tengan carácter de incentivos, comisiones o comisiones de venta, no podrán ser absorbidas por ningún otro concepto salarial, siendo respetado en su fórmula y porcentaje el sistema establecido a la fecha de la firma del presente Convenio.

Podrán efectuarse cambios de sistema a instancia de la Empresa o del Comité de la misma, siendo imprescindible para ello el acuerdo de ambas partes.

Artículo 14. Jornada.

La jornada máxima semanal será de 40 horas efectivas de trabajo, a tenor de lo legislado (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, art. 34), siendo, por tanto, de lunes a viernes, ambos inclusive y afectará a todos los trabajadores de la Empresa, a excepción de las nuevas contrataciones que será de lunes a sábado, ambos inclusive.

Se declaran festivos en su totalidad los domingos, fiestas nacionales, fiestas locales, días 24 y 31 de Diciembre de cada año, así como jueves, viernes y sábado de Semana Santa.

Los días lunes, martes y miércoles santos, la jornada será de mañana, de 8,30 a 13,30 horas, y tres horas cada trabajador/as en una de las tardes de estos días. Para ello se realizarán tres turnos.



En feria de Mayo se realizará cinco medias jornadas y tres horas cada trabajador/as en una de las dos tardes primeras de feria, organizándose dos turnos.

El día 5 de enero, la jornada será de 8,30 a 13,30 horas.

Estas fiestas, que se indican en calendario anexo, se consideran abonables y no recuperables.

Por ser una empresa de ventas y servicios, por su peculiaridad, se organizarán los turnos de guardia que se consideren oportunos, previo acuerdo con el Personal afectado. La compensación de tales servicios se negociará en el momento en que se establezca.

La jornada de trabajo queda establecida en la siguiente forma:

Nuevas contrataciones.

De lunes por la tarde a sábado por la mañana.

Del 1 de Enero al 31 de Mayo y del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre, el horario será: de 8,30 a 13,30 horas, por la mañana, y de 15,30 a 18,30 horas, por la tarde.

Del 1 de Junio al 15 de Septiembre, el horario será: de 8,30 a 13,30 horas, por la mañana y de 17 a 20 horas, por la tarde.

La Empresa podrá acordar con los trabajadores que se contraten a partir de la firma de este Convenio, la prestación de su trabajo en horario continuado.

Personal de Comercial de Vehículos Nuevos y Usados.

De lunes a viernes.

Del 1 de Enero al 31 de Mayo y del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre, el horario será: De 9 a 13,30 horas, por la mañana y de 16,30 a 20 horas, por la tarde.

Del 1 de Junio al 15 de Septiembre, el horario será: De 9 a 13,30 horas, por la mañana y de 17 a 20,30 horas, por la tarde.

Personal de Peugeot Rápido.

De lunes a viernes: De 9 a 19 horas

Sábado: De 9 a 14 horas



Dentro de este horario, se establecerán los turnos de trabajo correspondientes para la prestación de este servicio.

Resto de Personal.

De lunes a viernes.

Del 1 de Enero al 31 de Mayo y del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre, el horario será en jornada partida: De 8,30 a 13,30 horas, por la mañana y de 15,30 a 18,30, por la tarde.

Del 1 de Junio al 15 de Septiembre, en jornada continuada, el horario será: De 7 a 15 horas.

La Empresa planificará el trabajo sin la realización de horas extraordinarias y las que sean imprescindibles realizar, se abonarán al precio que se acuerde y que nunca será inferior al valor de la hora ordinaria.

La Empresa homogeneizará el importe de la hora extra por categorías laborales.

Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables para todos los trabajadores que lleven un año en la empresa no siendo en ningún caso inferior a 30 días naturales. El Trabajador que no hubiere completado un año en la empresa, disfrutará el tiempo proporcional al tiempo trabajado. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario por ambas partes.

Artículo 16. Situación de incapacidad temporal.

1. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común o accidente no laboral, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la Empresa en los 3 días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

- Del 1º al 3º día se abonará el 100% de la retribución que según este Convenio perciba el trabajador.

- A partir del 4º día y hasta un período de 12 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables) que en el mes anterior a la baja perciba el trabajador. Este complemento podrá ampliarse hasta los 18 meses, siempre que se obtenga un informe favorable de los servicios médicos.



2. Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas médicos competentes, se le complementará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de la baja, el 100% de la retribución total (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables), correspondiente al mes anterior al de la baja.

Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de los mismos, se procederá a la revisión de este artículo.

Artículo 17. Dietas.

El personal de esta Empresa, que por necesidades de la misma tuviera que efectuar desplazamientos, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

Desayuno:	2,73 Euros
Almuerzo	13,72 Euros
Cena:	9,20 Euros
Cursillo:	5,88 Euros

Hotel y Transporte aparte.

Artículo 18. Salarios.

Las retribuciones económicas de todos los trabajadores de Hispanomoción, S.A. -Mosa Córdoba, serán las que quedan reflejadas en la tabla salarial que se adjunta para las diferentes categorías.

La tabla salarial correspondiente al año 2009, viene determinada por un incremento en los salarios base de la tabla vigente al 31 de diciembre de 2008 en el 1%. Para el año 2010 se acuerda un incremento salarial sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009 de 1,5%.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2009 tuviera un incremento con respecto al día 31 de diciembre de 2008 superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2009, se procederá a reajustar en el exceso las tablas salariales a partir del mes en que el IPC real haya superado dicho porcentaje de incremento, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del año 2009 y el porcentaje de subida





para dicho año. La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en el año 2010.

Artículo 19. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de los trienios en la cuantía determinada a tal efecto en las tablas salariales (equivalente al 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional en que esté clasificado, sin incluir a partir de enero de 2010 el importe de mejora voluntaria del artículo 9 del Convenio Colectivo que venían percibiendo determinadas categorías y que se integra en el salario base a partir de enero de dicho año 2010),.

Los trienios se devengarán en el mes que se cumple la fecha, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, con independencia de la categoría que ostente en la fecha del ingreso.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajada todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración.

La acumulación de los incrementos de antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

En el presente Convenio, las pagas extras tendrán la denominación de «Pagas Extraordinarias Trimestrales», las cuales serán en su cuantía y fecha de pago de la siguiente forma:

a) Primera: Beneficios. Se abonará el día 15 de Marzo de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio, Antigüedad, Mejora Voluntaria y una doceava parte de la totalidad de incentivos que cada trabajador haya percibido durante el año anterior.

b) Segunda: verano. Se abonará el día 15 de Junio de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio, Antigüedad y Mejora Voluntaria.

c) Tercera: otoño. Se abonará el día 15 de Septiembre de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio y Antigüedad.

d) Cuarta: invierno. Se abonará el día 15 de Diciembre de cada año y estará

compuesta por Salario-Convenio, Antigüedad y Mejora Voluntaria.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán con fecha 28 de febrero, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- 2 días laborables, en caso de nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de 4 días si ha de trasladarse.
- 1 día, por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, entendiéndose por tal los expedidos por los organismos oficiales competentes.

Para los permisos no especificados en el párrafo anterior, los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido conforme a lo estipulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Ingresos.

Cuando la empresa tenga necesidad de cubrir plazas vacantes o creación de nuevas, reconocerá con derecho preferente el de los familiares de los trabajadores en plantilla, en igualdad de aptitud con los solicitantes que no lo sean, extremo que determinará de común acuerdo la Empresa y el Comité de la misma. En tal sentido, la Empresa expondrá en el tablón de anuncios y con un mes de antelación, la plaza o plazas a cubrir; este plazo podrá ser inferior, siendo imprescindible el acuerdo de la Empresa y el Comité, de forma que, transcurridos tres días sin que por parte del personal se haya efectuado solicitud alguna, la Empresa estará en libertad para elegir el personal que necesite.

Artículo 23. Prestaciones sociales.



A) Por nacimiento de hijos. Al personal de la Empresa se le concederá un premio de natalidad, consistente en 131,42 Euros, por el nacimiento de cada hijo. Para esta prestación deberá acreditarse el hecho referido.

B) Premio de Nupcialidad. Al personal de la Empresa se le concederá un premio al contraer matrimonio, consistente en 131,42 Euros. Para esta prestación deberá acreditarse el hecho referido.

C) Por fallecimiento. En el caso de fallecimiento de algún trabajador, la Empresa abonará a quién designe por testamento, a su cónyuge o, en su defecto, a sus herederos legítimos, dieciocho mensualidades, compuestas cada una de ellas de Salario-Convenio, Antigüedad y Mejora Voluntaria que en su momento tuviere acreditado. En el caso de que el trabajador fuese soltero, el beneficiario de dicha indemnización será el que libremente designe por testamento y, en su defecto, los ascendientes y/o colaterales directos y por este orden.

D) Por estudios. La Empresa otorgará anualmente, a fondo perdido, la cantidad 2.538,07 Euros (dos mil quinientos treinta y ocho euros con siete céntimos), con denominación de Fondo de Estudios, que serán administrados por el Comité de Empresa y que habrán de ser repartidos durante el mes de Septiembre de cada año con criterio fundamentalmente social, dando preferencia a la solicitud de los productores con salarios más bajos y mayor carga familiar y que sean destinados a facilitar los estudios propios del trabajador o de sus hijos, tomando en cuenta también el expediente académico.

E) Seguro de vida y accidentes. La Empresa establece un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 Euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la Empresa (Jefes de Departamento) y de 18.030,36 Euros para el resto del personal.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural o Incapacidad Permanente derivadas de enfermedad: abono del capital asegurado.

- Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 27.045,54 Euros.

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo.

Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente





por un importe adicional de 38.182,26 Euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parciales con una jornada inferior al 80% de la jornada fijada en este Convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, la cobertura asegurada se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

F) Para la compra de vehículos. Los trabajadores podrán adquirir vehículos nuevos con la política de descuentos, que la marca PEUGEOT establezca para los empleados de las filiales.

Para los Vehículos de Ocasión, los empleados podrán adquirirlos a precio de costo.

G) Por ayuda a minusválidos físicos y psíquicos. La Empresa abonará a cada trabajador que tenga ascendientes, descendientes o colaterales disminuidos, físicos o psíquicos, que convivan y/o dependan de dicho trabajador, la cantidad de 100,02 Euros mensuales por cada uno de ellos.

Al personal comprendido en el presente artículo se le concederá dos días de permiso retribuido al año, con el fin de poder realizar trámites legales que necesite a este efecto en los correspondientes organismos.

H) Fondo de anticipos. En el presente Convenio se crea un fondo de crédito de 6.090 Euros (cinco mil ochocientos ochenta euros con noventa céntimos), con el fin de atender las necesidades urgentes de los trabajadores. La administración y concesión de estos créditos se hará conjuntamente entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, quienes establecerán la normativa para la concesión. La solicitud deberá realizarla el trabajador por escrito y acreditando la necesidad del mismo.

I) Jubilación. Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. 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.

Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el RD 1194/1985 de 17 de julio, los trabajadores con 64 años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100% de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años, siempre que la Empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado





por una persona desempleada.

La Empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento que para el año 2009 se concretan en 176,93 Euros y 133,09 Euros, según los casos, se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados para este supuesto en el Grupo PSA.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Artículo 24. Plus de transporte y toxicidad.

En concepto de Plus de Transporte, los trabajadores percibirán 81,18 Euros mensuales en tabla salarial correspondiente a 2009, durante once meses al año, una vez exceptuado el mes reglamentario de vacaciones.

De acuerdo con lo prescrito en el artículo 26-2 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo y Artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de Junio de 1994, este plus carece de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

En cuanto al Plus de Toxicidad, los trabajadores especialistas en pintura y desparafinado de automóviles, percibirán mensualmente la cantidad de 45,28 Euros.

Artículo 25. Incentivos en periodo de vacaciones.

Los trabajadores que, por diversas razones, percibían incentivos durante sus vacaciones anuales, los seguirán percibiendo en la misma forma que hasta ahora.

Los que no los percibían, a saber: Mecánicos Productivos de Talleres, Mozo de Talleres y Vendedores de Vehículos Nuevos y Usados, en acatamiento a la sentencia dictada por la Sala Especial de Conflictos Colectivos del Tribunal Central de Trabajo, en recurso número 348/82, procedente de la Magistratura de Trabajo Número Dos de Córdoba, expediente número 1.254/81, lo percibirán también, siendo el procedimiento para fijar su cuantía el promedio de lo devengado por este concepto durante el primer semestre del año. A estos efectos no se tendrán en cuenta los que pueda percibir por este concepto en la Paga del Beneficios del mes de Marzo, toda vez que ello se refiere al ejercicio anterior.

Los incentivos que se acrediten a los Vendedores durante sus vacaciones, por operaciones cerradas en este periodo, serán deducidas de la cantidad que les corresponda percibir por el promedio del primer semestre del año anteriormente dicho.

Artículo 26. Duración contratos eventuales.

Se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Comercio de Córdoba, en lo relativo a la duración máxima de 12 meses de contrato eventual, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Las contrataciones eventuales que realice la Empresa a través de Empresas de Trabajo Temporal, tendrán una duración máxima de 9 meses, salvo que se trate de contratos para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo (enfermedad, accidente, etc.), que, en cuyo caso podrá exceder de esa duración.

TABLA SALARIAL CONVENIO AÑO 2.009 HISPANOMOCION, S.A. - MOZA CORDOBA						
CATEGORIA	SALARIO TABLAS MES	SALARIO TABLAS ANUAL	MEJORA VOLUNT. ANUAL	PLUS TRANSP. ANUAL	TOTAL ANUAL	V. M. TRIENIO
Director-Gerente	903,50	10.415,05	0	0	10.415,05	48,18
Jefe Administrativo	922,12	14.753,59	0	0	14.753,59	48,11
Titulado O. Superior	837,63	13.402,09	400,56	0,00	14.775,72	41,68
Jefe de Ventas	812,59	13.001,42	95,15	0,00	13.992,53	40,63
Jefe de Recambios	812,59	13.001,42	95,15	0,00	13.992,53	40,63
Viajería Vendedor	793,63	12.701,26	0	0,00	13.594,26	39,59
Dependiente + 25 años	793,63	12.701,26	0	0,00	13.594,26	39,59
Dependiente 22 a 25 años	759,45	12.157,84	0	0,00	13.052,62	37,96
Jefe Contabilidad	812,59	13.001,42	369,18	0,00	14.180,56	40,63
Cajero	810,60	12.972,86	0	0,00	13.995,84	40,54
Oficial Administrativo	793,63	12.701,26	0	0,00	13.594,26	39,59
Auxiliar Administrativo	796,12	12.257,85	0	0,00	13.100,63	38,31
Jefe de Servicio	812,59	13.001,42	576,78	0,00	14.471,16	40,63
Jefe de Taller	800,34	12.901,37	364,52	0,00	14.178,67	40,32
Jefe de Equipo	799,62	12.793,87	95,15	0,00	13.782,96	39,98
Receptor-Probador	793,63	12.701,26	48,06	0,00	13.842,32	39,59
Oficial 1º	793,63	12.701,26	0	0,00	13.594,26	39,59
Oficial 2º	787,01	12.272,11	0	0,00	13.195,09	38,35
Oficial 3º y Ayudante	757,17	12.114,75	0	0,00	13.027,73	37,68
Mozo Especializado	770,59	12.329,41	0	0,00	13.222,39	38,53
Mozo	752,71	12.043,35	0	0,00	12.938,33	37,64
Cobrador Impagos	787,01	12.272,11	0	0,00	13.195,16	38,35