

contaminados por amoníaco con concentraciones que no superen 2.500 ppm (0,25 por 100 en volumen).

Segundo.-Cada filtro de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 2.413 - 19-2-87. Filtro químico contra amoníaco de clase II. Adaptable a la máscara "Vispro". Utilizar en ambientes contaminados por amoníaco con concentraciones que no superen 2.500 ppm (0,25 por 100 en volumen)».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-10 de «Filtros químicos y mixtos contra amoníaco», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de septiembre).

Madrid, 19 de febrero de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

6014

*RESOLUCION de 20 de febrero de 1987, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Confederación Española de Organizaciones Empresariales.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos del fallo de la sentencia dictada con fecha 10 de noviembre de 1986, por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 40/1986, promovido por Confederación Española de Organizaciones Empresariales, sobre infracciones laborales de empresarios, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando la causa de inadmisibilidad invocada por la representación de la Administración y, estimando el recurso contencioso-administrativo promovido a instancia de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) por el procedimiento de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, contra el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre, sobre desarrollo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores -Ley 8/1980, de 10 de marzo- sobre infracciones laborales de los empresarios, debemos declarar y declaramos que el referido Real Decreto vulnera los derechos de legalidad y tipificación establecidos en el artículo 25.1 de la Constitución Española, y, en consecuencia, declaramos la nulidad del referido Real Decreto; todo con expresa imposición de las costas a la Administración, por ser las mismas preceptivas.»

Madrid, 20 de febrero de 1987.-El Director general, Enrique Heras Poza.

6015

*RESOLUCION de 25 de febrero de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», que fue suscrito con fecha 19 de enero de 1987, de una parte, por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección 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, 25 de febrero de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO LABORAL DE «RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANONIMA, ENTIDAD DE FINANCIACION»

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*-El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 2, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los supuestos de confianza (Mandos Superiores), que, a propuesta de aquélla, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.

c) El personal contratado a tiempo cierto o por obra o servicio determinado, el personal eventual y el personal interino, al que no será de aplicación lo previsto en los artículos 22 y 24 del presente Convenio, y con la reserva que se establece en el artículo 25.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1986, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, en cuya fecha, ambas partes acuerdan tenerlo por denunciado.

Sin embargo, se entenderá prorrogado en años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o de su prórroga anual.

También se entenderá prorrogado durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*-Las mejoras establecidas en el presente Convenio serán absorbidas y compensables por las que pudieran establecerse en las disposiciones legales.

La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las en él establecidas, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*-Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo como proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Don Juan Carlos Aragón Cutillas.  
Don José Luis García Jiménez.  
Don José Martí Argudo.  
Don Francisco Marcos Segovia Montero.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de convocatoria.

Se designa como Secretario de la Comisión Paritaria a don José Luis García Jiménez, a quien habrán de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día y hora para la misma, dentro del plazo antes señalado, y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 6.º *Jornada laboral.*-El número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo será de mil ochocientas, que se distribuirán del siguiente modo:

A) Jornada de invierno: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, el trabajo se desarrollará en jornadas partidas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

B) Jornada de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

En las Delegaciones, durante dicho período, podrá optarse en realizar la jornada partida o continuada. La elección de estas dos alternativas para este período se efectuará según decisión de la mayoría del personal de cada Delegación, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de los mismos.

Art. 7.º *Calendario y horarios.*—Cada año la Dirección de la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada provincia, confeccionará los calendarios laborables y horarios particulares para cada Centro de trabajo, de acuerdo con la representación de los trabajadores, en el término de quince días hábiles, a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial» de las respectivas Comunidades Autónomas, y con sujeción a las siguientes bases:

1. Oficinas centrales: En el centro de trabajo de avenida Cardenal Herrera Oria, 57, de Madrid, el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

1.1 Horario de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, el horario de trabajo será de ocho a quince horas, de lunes a viernes.

1.2 Horario de invierno: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, la jornada de trabajo comenzará a las ocho horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6 y en los párrafos 1.3 y 1.4 de este artículo.

1.3 Períodos de descanso: Durante el período de invierno (16 de septiembre a 14 de junio), se dispone de 45 minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo, entre las trece y las catorce horas.

1.4 Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso, que serán computados a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo desde las diez a las diez y quince horas. Durante el horario de invierno el mismo será trasladado al final de la jornada de trabajo, a fin de adelantar la hora de salida.

## 2. Delegaciones.

2.1 Horario de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo finalizará a las quince horas y comenzará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6 y en el párrafo 2.3 de este artículo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6, B, párrafo segundo.

2.2 Horario de invierno: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y 14 de junio, el horario de trabajo será de ocho a diecisiete horas, de lunes a viernes.

2.3 Período de descanso: Durante el período de invierno (16 de septiembre a 14 de junio), se dispone de sesenta minutos para la comida, no computables a efectos de trabajo efectivo.

Art. 8.º *Horario flexible.*—En el centro de trabajo sito en avenida Cardenal Herrera Oria, 57, Madrid, se establece que la hora de iniciación del trabajo sea las ocho horas; no obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el período comprendido entre las siete treinta y las nueve horas.

En las delegaciones se establece un plazo de flexibilidad para la entrada al trabajo que se establece en veinte minutos diarios en cómputo total para la jornada de mañana y tarde.

Por lo tanto, en todos los centros de trabajo la hora de salida de cada trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente.

Art. 9.º *Vacaciones.*—El período de vacaciones será de veintinueve días laborables, teniendo en cuenta que los sábados no tienen tal consideración.

La distribución de las vacaciones se efectuará por Departamentos en cada Centro de trabajo, y se disfrutarán previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, atendiendo las necesidades del servicio y concediendo preferencia, caso de coincidencia, a la categoría superior, y dentro de la misma, al trabajador de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establece un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores en años sucesivos, sin perjuicio de la preferencia para los trabajadores con responsabilidades familiares establecida en el artículo 38, 2, c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al período efectivamente trabajado, con las salvedades legalmente aplicables, computándose como período de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto del año siguiente. Este criterio de proporcionalidad se aplicará también en los casos de nuevo ingreso y en los de baja en la plantilla.

Desde la fecha de entrada en vigor del Convenio y para el presente año, se considerará iniciado el período de devengo el 1 de septiembre de 1985.

El período de disfrute seguirá siendo el del año natural.

La Empresa elaborará antes del 30 de abril de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio.

Art. 10. *Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad.*—En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada cinco años de trabajo, hasta un máximo de cuatro días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computarán como de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación no podrá adicionarse a las vacaciones normales colectivas.

Las horas correspondientes a estas vacaciones complementarias se computarán como trabajadas a efectos del número real de horas al año establecido en el artículo 6.º

El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho al disfrute de las mismas.

Los trabajadores, a partir del nacimiento del derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, indicándose varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas, por orden cronológico de presentación de petición. A estos efectos, se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la Empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

Aquellos trabajadores que, por razones de enfermedad o accidente, no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo cuarto, dispondrán de un plazo de tres meses, a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas, que en todo caso tendrán lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacaciones, y las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

El trabajador no perderá el derecho al disfrute de la vacación complementaria dentro del año natural por causa de cargas efectivas de trabajo.

Art. 11. *Escalafón.*—La Empresa publicará en el tablón de anuncios, antes del día 10 de febrero de cada año, el escalafón de su personal.

En este escalafón se relacionará el personal en cada Centro de trabajo, por grupos y categorías profesionales, haciéndose constar las siguientes circunstancias:

- Nombre y apellidos de los trabajadores.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional, según Ordenanza de Oficinas y Despachos.
- Categoría correspondiente al puesto indicado en el anexo.
- Fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de la antigüedad, estipulada en el artículo 30.

De conformidad con los trámites establecidos en el artículo 7.º de la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos, los trabajadores tendrán un plazo de quince días para formular ante la Empresa las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al escalafón.

La Empresa resolverá en plazo no superior a quince días y de ser el acuerdo denegatorio, el empleado podrá acudir a la Dirección Provincial de Trabajo en el plazo de otros quince días.

Las reclamaciones para la Dirección Provincial deberán ser entregadas por los trabajadores a la propia Empresa, pudiendo presentar copia en la Dirección Provincial. La Empresa, en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de publicación del escalafón, deberá remitir a la Dirección Provincial de Trabajo las reclamaciones existentes junto con la copia del escalafón, informando sobre los motivos por los que no accedió a la petición del empleado. Contra la resolución de la Dirección Provincial, que ha de darse en un plazo no superior a quince días, podrá recurrirse ante la Dirección General de Trabajo en los quince días siguientes a la notificación de aquélla.

Art. 12. *Ingreso y período de prueba.*—Se estará a lo dispuesto en este punto por el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa comunicará en los tabloneros de anuncios de los distintos Centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

Art. 13. *Ascensos.*—1.º El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental

de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

2.º Se establece, como único sistema de ascenso, el de este Convenio, por ser más adecuado a las necesidades y particularidades de la Empresa.

3.º Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un periodo de prueba en la nueva categoría de tres meses.

4.º Una vez comunicada al trabajador la nueva categoría profesional y nivel del puesto, la remuneración correspondiente a los mismos se comenzará a devengar desde el momento en que empiece a desempeñar sus funciones. En el caso de que no empiece a desempeñarlas inmediatamente, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a dicha categoría y nivel a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se haya cumplido un mes desde su aprobación en la prueba de aptitud.

En el supuesto de que el trabajador no supere el periodo de prueba señalado en el número anterior, quedará con sus anteriores categoría, nivel y retribución, volviendo a su antiguo puesto de trabajo. El puesto vacante, como consecuencia de esta promoción, será cubierto con carácter provisional hasta la definitiva ubicación del trabajador ascendido.

Art. 14. *Provisión de vacantes.*—Categoría 1 y Letrados.—De libre designación por la Empresa.

Categoría 2.—De libre designación por la Empresa, preferentemente entre el personal de la misma, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para desempeñar el puesto a cubrir.

Para el resto de las categorías, las plazas serán cubiertas mediante una prueba de aptitud entre todos los empleados de la Empresa que reúnan las condiciones requeridas según el perfil del puesto. En el caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la Empresa podrá proveer la vacante con personal de libre contratación. El Conserje mayor será nombrado libremente por la Empresa entre los demás Subalternos.

Art. 15. *Prueba de aptitud.*—1.º Será la que permita juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

2.º La Empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes para las que se exija prueba de aptitud, materias sobre las que versará, plazo de recepción de solicitudes y fecha de celebración.

3.º Composición del Tribunal calificador:

- a) Un Presidente y un Vocal designados por la Dirección de la Empresa (optativo).
- b) Un Vocal, que no podrá pertenecer a categoría inferior a la de la vacante que se convoca y que será representante del personal en los Centros de trabajo en que exista, o un empleado de la plantilla, caso contrario.
- c) Un Secretario designado por la Dirección perteneciente a la misma categoría de la vacante convocada (optativo).

Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos, siendo el del Presidente cualificado en caso de empate.

Art. 16. *Sistema de ascenso por antigüedad.*—En razón a su antigüedad, el personal que se relaciona en el anexo a) de este Convenio deberá ascender a la categoría y en la fecha que en dicha relación se indica, o percibir el salario correspondiente a dicha categoría.

Por tanto, lo dispuesto en este artículo quedará sin efecto una vez ascendidos todos los trabajadores relacionados, lo que tendrá efecto en el año 1992.

Art. 17. *Dotación para promociones.*—La Empresa destinará anualmente para promociones internas del personal afectado por este Convenio una cantidad equivalente a un 1 por 100 de la suma de las cantidades destinadas a salarios del total de la plantilla.

La Empresa informará anualmente a la representación de los trabajadores de la cuantía destinada a las promociones, tanto por oficinas y departamentos como por categoría y nivel.

Art. 18. *Plus de transporte.*—Al personal que presta sus servicios en los Centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla y Bilbao, la Empresa abonará un plus de transporte de 225 pesetas diarias, y para los restantes trabajadores un plus de 169 pesetas diarias.

Dicho plus dejará de percibirse por el trabajador los días no laborables, los de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

Art. 19. *Plus de ayuda de comida.*—Se establece para todo el personal de la Sociedad una ayuda de comida de 292 pesetas diarias por trabajador.

Dicho plus se percibirá durante todos los días de asistencia al trabajo en el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, ambos inclusive. Se dejará de percibir los días no laborables, los de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

El personal de las oficinas de avenida Cardenal Herrera Oria, 57, podrá utilizar el comedor social de «FASA-Renault», a partir del momento en que dicha Entidad lo autorice, al precio total fijado por la misma. A tal efecto la Empresa facilitará un servicio de autocares para cubrir el trayecto diario entre ambos locales.

Art. 20. *Plus de insularidad.*—El personal afecto a las Delegaciones de la Sociedad en las provincias insulares percibirá por este concepto un plus de insularidad cifrado en el 25 por 100 sobre el salario que le corresponda según la tabla salarial.

Art. 21. *Dietas.*—A partir de la fecha de la firma de este Convenio, los trabajadores que, por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tengan que efectuar desplazamientos, se les abonará unas dietas que por día completo serán de 9.200 pesetas.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente forma:

Comida, 1.950 pesetas.  
Cena, 1.950 pesetas.  
Hotel, 5.000 pesetas.  
Desayuno, 300 pesetas.

Cuando en los viajes con derecho a dietas o en grandes desplazamientos los trabajadores utilizaren sus automóviles propios, siempre con la autorización de la Dirección, se les abonará la cantidad de:

30 pesetas, si el vehículo es propio.  
8 pesetas, si el vehículo es de servicio.  
5 pesetas, si el vehículo es de servicio y diésel.  
Todo ello por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

Art. 22. *Ayuda escolar.*—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

640 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los cuatro y once años, ambos inclusive).

783 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los doce y dieciséis años, ambos inclusive).

La ayuda escolar será percibida por el trabajador en la primera quincena del mes de septiembre y en la cuantía del curso completo.

Si las edades que determinan la percepción de ayuda escolar se alcanzan dentro del curso académico, el trabajador recibirá el importe de ayuda correspondiente al curso completo.

Art. 23. *Quebranto de moneda.*—Los Cajeros y los que habitualmente, por razón de sus funciones, manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 3.240 pesetas mensuales, y consecuentemente responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Art. 24. *Ayuda para estudios de los empleados.*—La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los Centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo.

El derecho a esta ayuda se perderá si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Art. 25. *Anticipos y préstamos.*—Los trabajadores, por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta cuatro mensualidades del sueldo que vinieran percibiendo, siempre que ostente al menos una antigüedad de un año de servicio en la Empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en importes iguales y en treinta mensualidades.

Iguamente, por necesidad de adquisición de vivienda y mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la Empresa, se otorgará un préstamo de 458.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios y con un interés igual al básico del Banco de España.

Para la amortización de este préstamo se establece un periodo de carencia de cinco meses.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente incompatibles para una misma persona, salvo en aquellos casos en que la petición del anticipo sea motivada por enfermedad que haya ocasionado intervención quirúrgica, asistencia hospitalaria o medicación al propio empleado o a persona que vivan en su propio domicilio y a sus expensas, sin que haya tenido lugar la asistencia de la Seguridad Social, o para el pago de los gastos derivados directamente de la vivienda objeto del préstamo vivienda.

No se concederá un segundo anticipo o sucesivos si no ha transcurrido el término de un año desde la cancelación de otro anterior.

Respecto a los trabajadores interinos y eventuales, éstos no tendrán derecho a la obtención del préstamo para la adquisición de vivienda. En cuanto al anticipo de mensualidades, el importe del mismo no podrá exceder de la suma de las mensualidades netas que le resten por percibir hasta la finalización prevista de su contrato laboral, y su amortización se efectuará en el mismo periodo.

Art. 26. *Financiación especial de vehículos a los empleados.*—La Empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos nuevos a crédito, marca «Renault», o de vehículos usados, siempre que la venta se efectúe a través de filiales o concesionarios Renault, consistente en la aplicación de 0,6916 por 100 mensual sobre la cantidad aplazada, y por el concepto de recargos por aplazamiento.

Art. 27. *Salarios.*—1. La tabla de salarios vigente (T) con anterioridad a este Convenio fue:

T 1 .. 379.648	T 27 .. 1.390.421	T 53 .. 1.647.607
T 2 .. 954.235	T 28 .. 1.395.211	T 54 .. 1.655.764
T 3 .. 1.014.838	T 29 .. 1.400.908	T 55 .. 1.677.775
T 4 .. 1.166.748	T 30 .. 1.408.538	T 56 .. 1.686.586
T 5 .. 1.180.582	T 31 .. 1.418.526	T 57 .. 1.701.938
T 6 .. 1.186.180	T 32 .. 1.420.383	T 58 .. 1.732.109
T 7 .. 1.188.560	T 33 .. 1.430.268	T 59 .. 1.746.869
T 8 .. 1.200.025	T 34 .. 1.444.365	T 60 .. 1.816.060
T 9 .. 1.210.216	T 35 .. 1.461.990	T 61 .. 1.855.541
T 10 .. 1.210.374	T 36 .. 1.463.885	T 62 .. 1.867.664
T 11 .. 1.213.280	T 37 .. 1.477.354	T 63 .. 1.872.924
T 12 .. 1.253.688	T 38 .. 1.487.831	T 64 .. 1.886.316
T 13 .. 1.267.524	T 39 .. 1.505.360	T 65 .. 1.922.378
T 14 .. 1.275.500	T 40 .. 1.507.316	T 66 .. 1.964.683
T 15 .. 1.292.705	T 41 .. 1.517.719	T 67 .. 2.005.430
T 16 .. 1.294.437	T 42 .. 1.521.497	T 68 .. 2.033.787
T 17 .. 1.297.312	T 43 .. 1.536.731	T 69 .. 2.067.218
T 18 .. 1.310.991	T 44 .. 1.538.341	T 70 .. 2.070.024
T 19 .. 1.316.450	T 45 .. 1.550.798	T 71 .. 2.085.378
T 20 .. 1.316.557	T 46 .. 1.575.831	T 72 .. 2.148.165
T 21 .. 1.346.955	T 47 .. 1.592.684	T 73 .. 2.168.433
T 22 .. 1.351.745	T 48 .. 1.594.452	T 74 .. 2.179.881
T 23 .. 1.362.432	T 49 .. 1.617.576	T 75 .. 2.206.663
T 24 .. 1.364.154	T 50 .. 1.621.164	T 76 .. 2.207.397
T 25 .. 1.365.072	T 51 .. 1.632.251	T 77 .. 2.288.168
T 26 .. 1.375.060	T 52 .. 1.638.207	

2. Los salarios reales que regirán durante este mismo Convenio vendrán determinados por la siguiente fórmula:

$$Tx + \frac{Tx \cdot i}{100} = A$$

$$SR = A + \frac{Dx - A}{m}$$

Para los Convenios de los cuatro años siguientes los salarios resultarán de la siguiente fórmula:

$$Tx1 + \frac{i \cdot Tx1}{100} = A$$

$$Dx1 + \frac{i \cdot Dx1}{100} = B$$

$$SR = A + \frac{B - A}{m}$$

- Tx = Nivel de la tabla de salarios reales en vigor.
- Dx = Nivel de la tabla correspondiente al nexo D.
- i = Porcentaje pactado de revisión salarial.
- SR = Tabla de salarios reales vigente, incrementada en el porcentaje pactado.
- m = Variable que al final del periodo de vigencia del Convenio adquirirá valor m-1, siendo 5 su valor inicial.

3. El límite de aplicación de la fórmula establecida en el apartado anterior será que el resultado de la misma (SR) no resulte inferior a:

$$SR = Tx + \frac{Tx \cdot i}{100}$$

Art. 28. *Pagas extraordinarias.*—Dado que los salarios señalados en la tabla salarial se han fijado para el periodo anual, éstos se repartirán, además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 15 de junio: Una paga completa.
- 15 de diciembre: Una paga completa.
- Vacaciones: Media paga.

Y dos pagas extraordinarias en concepto de participación en beneficios, que se percibirán en:

- 15 de marzo: Una paga completa.
- 15 de septiembre: Una paga completa.

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de dividir los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio entre dieciséis y medio.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente Convenio estarán sujetas a cotización por Seguros Sociales y Mutualidad, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

Art. 29. *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión sobre la tabla salarial al 31 de diciembre de 1985, incrementándose en el 8 por 100 sobre los conceptos de la misma, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, según el siguiente cuadro:

- Si la inflación es igual al 8,1 por 100, el incremento será de 0,10 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,2 por 100, el incremento será de 0,20 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,3 por 100, el incremento será de 0,30 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,4 por 100, el incremento será de 0,40 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,5 por 100, el incremento será de 0,50 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,6 por 100, el incremento será de 0,60 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,7 por 100, el incremento será de 0,70 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,8 por 100, el incremento será de 0,80 por 100.
- Si la inflación es igual al 8,9 por 100, el incremento será de 0,90 por 100.
- Si la inflación es igual al 9 por 100, el incremento será de 1 por 100.

Y así sucesivamente en la misma proporción.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1986, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

Art. 30. *Antigüedad.*—Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la Empresa, según la siguiente tabla de valores:

	Unitario	Acumulado
Primer trienio ..	13.540	13.540
Segundo trienio ..	13.540	27.080
Tercer trienio ..	22.413	49.493
Cuarto trienio ..	31.284	80.777
Quinto trienio ..	40.155	120.932
Sexto trienio ..	16.032	136.964

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpía el mismo y hasta un máximo de seis.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media señaladas en el artículo 28.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—La regulación de las horas extraordinarias se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

$$\text{Salario real (SR)} \cdot \text{Antigüedad}$$

$$\text{Número de horas anuales de trabajo}$$

Las horas extraordinarias se registrarán día a día en las fichas de control de horario y estarán a disposición de los representantes del personal siempre que lo soliciten.

Art. 32. *Previsión y asistencia social.*—En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se abonará un complemento a las prestaciones

(\*) (SR) Ver artículo 27.

nes económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo consistente en el 25 por 100 sobre la base de cotización, si se trata de enfermedad, o sobre el salario real, si se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 33. *Revisión médica.*—La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, que será llevado a cabo a través del Servicio Médico que se mantiene mancomunadamente con la Entidad «FASA-Renault» o con sus filiales.

Art. 34. *Seguro de Vida.*—Se establece para cada trabajador afectado por el presente Convenio un seguro de 1.000.000 de pesetas, que cubrirá los siguientes riesgos:

- A) Fallecimiento.
- B) Incapacidad profesional total y permanente.
- C) Invalidez absoluta y permanente.

Art. 35. *Derechos sindicales.*—El número de horas que corresponde a la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, según lo dispuesto en el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, podrá distribuirse entre los citados miembros, incluso en el caso de que uno o varios de ellos no haya agotado su crédito de horas.

La Empresa facilitará las informaciones solicitadas por la representación del personal, según lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en un plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la petición de la información.

**ANEXO A**

**PERSONAL AFECTO AL ARTICULO 16**

Apellidos y nombre	Categoría actual	Nivel inicial	Categoría de ascenso	Nivel de ascenso	En el año	Salario percibir
Cruz Trillo, Pablo	Oficial 1. <sup>a</sup>	2	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1987	1.544.691
Pardo Gómez, Miguel	Oficial 2. <sup>a</sup>	1	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1987	1.397.992
Martínez Hernández, Cristina	Oficial 2. <sup>a</sup>	1	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1987	1.397.992
Fernández Ortega, Josefa	Oficial 1. <sup>a</sup>	3	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1988	1.544.691
Verden Rosales, Jorge	Oficial 1. <sup>a</sup>	4	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1989	1.544.691
Grande Salcedo, José Pedro	Oficial 1. <sup>a</sup>	2	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1989	1.544.691
Sanz Hernández, María Antonia	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	Jefe 2. <sup>a</sup>	2	1989	1.603.374
Platero Jiménez, José Antonio	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1989	1.544.691
Alarcón Escudero, José Antonio	Oficial 2. <sup>a</sup>	3	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1989	1.397.992
López García, Miguel Angel	Oficial 2. <sup>a</sup>	1	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1989	1.397.992
Ramos González, Francisco Javier	Oficial 2. <sup>a</sup>	1	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1989	1.397.992
García Díez, Andrés	Oficial 2. <sup>a</sup>	1	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1989	1.397.992
Pérez González, Mercedes	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1990	1.544.691
Alonso Atabau, Carlos	Oficial 2. <sup>a</sup>	2	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1990	1.397.992
Cuadrado Alvarez, María Teresa	Oficial 1. <sup>a</sup>	2	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1991	1.544.691
Salva Ripoll, José Antonio	Oficial 2. <sup>a</sup>	3	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1991	1.397.992
Bermejo Martínez, Juan Carlos	Oficial 2. <sup>a</sup>	1	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	1991	1.397.992
Martínez Cortés, Jorge	Oficial 1. <sup>a</sup>	1	Jefe 2. <sup>a</sup>	1	1991	1.544.691

Estos salarios serán incrementados en el mismo porcentaje de la negociación del Convenio.

**ANEXO B**

La actualización entre los salarios reales (T) y los correspondientes a la nueva tabla salarial, anexo D, se efectuará en el transcurso de cinco años, a partir del 1 de enero de 1986, según el cálculo establecido en el artículo 27.

Tanto la tabla de salarios reales (T) como la nueva tabla salarial, anexo D, serán revisadas en el mismo porcentaje a pactar en Convenios sucesivos.

La Empresa comunicará a cada empleado el nivel correspondiente en la tabla de salarios reales (T) y su nueva ubicación, según lo especificado en los anexos C y D.

**ANEXO C**

**CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

Independientemente de la clasificación genérica establecida en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, el presente anexo, con objeto de responder a la pluralidad de funciones realizadas en la Sociedad, reestructura los trabajos propios de la Empresa, definidos en normativa interna, y determina su retribución mediante la tabla que figura en el anexo D.

Existe un número indeterminado de puestos de trabajo, cuya homologación con la clasificación objeto del presente anexo no conlleva la misma con respecto a la tabla reflejada en el anexo D. En tanto se produce el ajuste necesario, el cálculo de salarios para estos casos especiales (nivel E de retribución) se realizará según la fórmula especificada en el artículo 27, apartado 3.

**CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO POR CATEGORIAS**

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
1	Letrado.	Letrado
1	Auditor Interno Superior.	1
2	Controller de Gestión.	
3	Jefe Proceso de Datos.	

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
4	Analista Organización Senior.	
5	Jefe Departamento de Contabilidad.	
6	Jefe Servicio Contencioso.	
7	Jefe Servicio Administrativo Tesorería.	
8	Delegado 2.	
9	Jefe Servicio Marketing.	
1	Delegado 3.	2
2	Controller Gestión Impagados.	
3	Analista Programador.	
4	Jefe Servicio Impagados.	
5	Operador Mercado Monetario.	
6	Jefe Servicio comercial.	
7	Agente de Apoyo Polivalente.	
8	Secretaria Ejecutiva Bilingüe.	
9	Jefe Servicio Clientes Impagados.	
10	Jefe Servicio Contabilidad.	
11	Jefe Servicio Cartera.	
12	Jefe Servicio Personal.	
13	Jefe Servicio Contabilidad Financiera.	
1	Analista Organización Junior.	3
2	Jefe Servicio Operaciones Comerciales.	
3	Auditor Interno Junior.	
4	Controller Gestión Junior.	
5	Técnico Administrativo.	
6	Secretaria Ejecutiva.	
7	Gestor Vehículos Depositados.	
8	Programador.	
9	Operador de Ordenador.	
10	Agente Operaciones Comerciales.	
11	Conserje Vigilante Mayor.	
12	Programador Técnico en Instalaciones.	
1	Auxiliar Administrativo Especialista.	4
2	Cajero.	
3	Secretaria.	
4	Cobrador.	
5	Conserje Vigilante.	

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
1	Telefonista.	5
2	Conductor.	
3	Auxiliar Administrativo.	
4	Mecanógrafa.	
1	Ordenanza.	6
2	Limpiadora.	

## ANEXO D

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL CONVENIO DE «RENAULT FINANCIACIONES, S. A., ENTIDAD DE FINANCIACION», A APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DE 1986 HASTA EL 1 DE ENERO DE 1990, SEGUN EL ARTICULO 27

Categoría	Nivel	Importe		
Letrados	Unico	1.749.626		
		1	6	3.393.936
			5	3.296.034
			4	3.198.132
			3	3.100.230
			2	2.989.008
			1	2.877.786
		2	6	2.877.786
			5	2.766.564
			4	2.655.342
			3	2.544.120
			2	2.432.232
			1	2.320.344
		3	6	2.320.344
			5	2.208.456
			4	2.096.568
			3	1.984.680
			2	1.892.762
	1	1.800.843		
4	6	1.800.843		
	5	1.708.924		
	4	1.617.006		
	3	1.525.087		
	2	1.464.732		
	1	1.404.376		
5	6	1.404.376		
	5	1.344.020		
	4	1.283.665		
	3	1.223.309		
	2	1.171.654		
	1	1.119.999		
6	6	1.119.999		
	5	1.068.344		
	4	1.016.689		
	3	965.034		
	2	913.379		
	1	861.724		

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6016

RESOLUCION de 26 de enero de 1987, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, de modificación de la de 12 de mayo de 1986, por la que se homologan radiadores eléctricos de termofluido, marcas «Ufesa» y «Krainel».

Vista la petición presentada por la Empresa «Unión Fabricantes Electrodomésticos, Sociedad Anónima» (UFESA), solicitando modificación de la Resolución de fecha 12 de mayo de 1986, por la que se homologan los radiadores eléctricos de termofluido, marca «Ufesa», modelos TF-616-20, TF-616-20-P, T-616-10, TF-616-10-P, TF-616-15 y TF-616-15-P, y marca «Krainel», modelos TF-2012, TF-2012-P, TF-1007, TF-1007-P, TF-1509 y TF-1509-P;

Resultado que la modificación solicitada consiste en incluir en la citada homologación a los radiadores eléctricos de termofluido

marcas «Kronne», «Coldmatic» y «Philco», cada una de ellas en distintos modelos;

Resultando que las características, especificaciones y parámetros de los nuevos aparatos no suponen variación sustancial con respecto a los tipos ya homologados;

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre, 734/1985, de 20 de febrero, y 2236/1985, de 5 de junio,

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 12 de mayo de 1986, por la que se homologan los radiadores eléctricos de termofluido marcas «Ufesa» y «Krainel», en distintos modelos, con la contraseña de homologación CEA-0008, en el sentido de incluir en la citada homologación los aparatos cuyas características técnicas son las siguientes:

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Tensión. Unidades: V.  
Segunda. Descripción: Potencia. Unidades: W.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Kronne», modelo KR 10 y KR 10-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 1000.

Marca «Kronne», modelo KR 15 y KR 15-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 1500.

Marca «Kronne», modelo KR 20 y KR 20-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 2000.

Marca «Coldmatic», modelo CD 10 y CD 10-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 1000.

Marca «Coldmatic», modelo CD 15 y CD 15-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 1500.

Marca «Coldmatic», modelo CD 20 y CD 20-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 2000.

Marca «Philco», modelo PH-7-R y PH-7-R-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 1000.

Marca «Philco», modelo PH-9-R y PH-9-R-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 1500.

Marca «Philco», modelo PH-11-R y PH-11-R-P.

Características:

Primera: 220.

Segunda: 2000.

Madrid, 26 de enero de 1987.-El Director general, por delegación (Resolución de 18 de mayo de 1984), el Subdirector general de Industrias de Maquinaria Mecánica y Eléctrica, Angel Molina Martín-Urda.

6017

RESOLUCION de 26 de enero de 1987, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa un convector eléctrico fijo, marca «Tecnaterm», tipos Europa CE 1500, Europa CE 1250, Europa CE 1000, Europa CE 750 y Europa CE 500, fabricados por «Tecnaterm, Sociedad Anónima», en Tajonar (Navarra).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por «Tecnaterm, Sociedad Anónima», con domicilio social en carretera Labiano, kilómetro 5.