

ANEXO III

Prima de asistencia individual (art. 14, II-B)

Personal de exterior

Categorías	Ptas/mes
Facultativo de Minas	5.650
Ayudante Técnico Sanitario	5.650
Maestro de primera Enseñanza	3.580
Maestro de Taller	5.085
Vigilante de primera	5.085
Encargado de Servicio	5.085
Vigilante de segunda	5.003
Oficial Técnico de Organización de Servicios	4.819
Jefe de Equipo	4.601
Oficial de primera	4.454
Oficial de segunda	3.478
Ayudante	3.092
Lampistero de primera	3.944
Lavador de primera	3.749
Caminero	3.108
Maquinista de ferrocarril	3.912
Lavador de segunda	3.320
Aserrador sierra circular	3.311
Comportero señalista	3.108
Maquinista plano o balanza con motor	3.320
Maquinista tracción o pala cargadora	4.012
Fogonero de ferrocarril	3.108
Conductor de tren	3.108
Peones especialistas	3.122
Peón	3.108
Mujer de limpieza	3.108
Maquinista carro transbordador (equiparado a maquinista de ferrocarril)	3.108
Jefe de segunda Administrativo	4.328
Oficial de primera Administrativo	4.102
Jefe Despacho Económico de segunda categoría	4.102
Oficial de segunda Administrativo	3.844
Jefe de Guarda Jurado	4.311
Guarda Jurado	3.108
Dependiente	3.271
Maquinista de extracción	3.835
Conductor de camión de más de cinco toneladas	3.582
Conductor de turismo	3.505
Almacenero	3.350
Ordenanza	3.108
Enfermero	3.108
Telefonista	3.185
Listero (igual que el Ordenanza)	3.108
Oficial electromecánico de primera	8.082
Oficial electromecánico de segunda	6.647
Operador de primera	8.296
Operador de segunda	8.172
Artillero de segunda	8.172
Maquinista de planta	4.243

14562 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», y su personal.

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», y su personal;

Resultando que con fecha 2 de marzo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», y su personal, con el texto y documentación complementaria, al objeto de su homologación, cuyo Convenio Colectivo, que, según plantilla, afecta a 158 trabajadores, fue pactado, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberante, en febrero de 1979, con efectos de 1 de enero de 1979;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que no teniendo la Empresa negociadora de este Convenio carácter de sector público y tampoco su ámbito de aplicación alcanza a 500 trabajadores, y comprobado que los salarios se ajustan a los criterios de referencia que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en el artículo 1.º del Real Decreto-ley 49/1978, procede a su homologación sin ulteriores trámites, con la salvaguardia, en su

caso, de los efectos que determina el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, en su artículo 5.2 en relación con el 6.º y 7.º;

Considerando que las partes ostentaron durante la fase de negociaciones como de la suscripción del Convenio Colectivo capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el presente Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, y de manera especial al citado Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto le es de aplicación; igualmente en sus restantes disposiciones no se observa violación a norma alguna de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de «Renault Financiaciones, S. A.», y su personal, haciéndose sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2, en relación con el 6.º y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuyas vigencias han sido prorrogadas por el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 25 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima».

CONVENIO LABORAL DE «RENAULT FINANCIACIONES, S. A.»

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, Oficinas y Delegaciones de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», 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 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza que se le encomiende, mandos superiores, y que a propuesta de aquélla acepten voluntariamente de manera expresa y por escrito su deseo de quedar excluidos del Convenio.

c) El personal contratado a tiempo cierto por obra o servicio determinado.

d) El personal eventual, a quien solamente le será de aplicación lo previsto en el presente Convenio en lo que se refiere a retribuciones.

e) El personal interino, a quien le será de aplicación lo previsto en el presente Convenio en lo que se refiere a retribuciones, jornada de trabajo y vacaciones.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El plazo de vigencia de este Convenio se extenderá a todos los efectos desde el día 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma, con la antelación mínima de tres meses al término del plazo de la vigencia inicial, o de la prórroga anual en curso.

Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie 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 resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

La entrada en vigor de este Convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los productores.

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

Miguel Bernat Atienza.
Luis Boix Domingo.
Benito García Moya.
Julio Guixeres Arandia.

Enrique Martín González.
Desiderio Matarredona Aguilera.
Armando Trijueque de Mingo.
Fernando del Valle Vázquez.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes cuando la importancia del tema así lo requiera.

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.*—Para el personal que presta actualmente sus servicios en el Centro de Alcobendas la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales se desarrollará en jornadas continuadas de seis días semanales (manteniendo el horario actual) durante el periodo del 18 de septiembre al 14 de junio.

Durante el verano se cumplirán las cuarenta horas semanales, en base a reducir la jornada del sábado en dos horas.

En las Delegaciones y Oficinas, durante el periodo del 16 de septiembre al 14 de junio se realizarán las cuarenta y dos horas semanales en jornadas partidas de cinco días semanales, considerando los sábados como días no laborables.

Durante el verano las Delegaciones y Oficinas efectuarán cuarenta horas semanales en jornadas partidas de cinco días o en jornadas continuadas de seis días, comenzando en este caso a las ocho horas.

La elección de estas dos alternativas para el periodo de verano se efectuará a elección de la mayoría del personal de cada Delegación u Oficina, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de la misma. En cualquier caso, y mientras no existan disposiciones que lo anulen, regirá en cuanto al régimen de fiestas laborales lo señalado en la vigente Ley de Relaciones Laborales (Ley 16/1976, de 8 de abril).

Art. 7.º *Vacaciones.*—Se establece que el periodo de vacaciones será de veinticinco días laborables, teniendo en cuenta que aquellos Centros cuyos sábados no sean laborables sí tendrán la consideración de tales durante el periodo de vacaciones.

Las vacaciones, cuya distribución se efectuará en cada Centro de trabajo por Departamentos, se disfrutarán, previo acuerdo entre la Empresa y los productores, atendiendo a las necesidades de servicio, dando preferencia, en caso de coincidencia, a la categoría, y dentro de la misma al de mayor antigüedad en ella. Ello, no obstante, se establecerá un turno para que disfruten de esta preferencia todos los productores en años sucesivos.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al periodo efectivamente trabajado, con las salvedades legalmente aplicables, computándose en lo sucesivo como periodo de devengo desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto 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 para el presente año se considerará iniciado el periodo de devengo el 1 de septiembre de 1978.

El periodo de disfrute seguirá siendo el del año natural.

La Empresa elaborará antes del 31 de marzo de cada año el correspondiente cuadro de vacaciones, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio.

Vacación complementaria individual en razón a la antigüedad.—En función de la antigüedad se establece un día de vacación por cada cinco años de trabajo efectivo hasta un máximo de cuatro días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computan de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no es añadible a las vacaciones normales colectivas, siendo en todo caso necesario el acuerdo del personal directivo para la fijación de la fecha de su disfrute.

Art. 8.º *Horas extraordinarias.*—El personal podrá trabajar libremente horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa dentro de los límites que la legislación laboral establece. Serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El abono de las horas extraordinarias que se trabajen se efectuará con un recargo del 50 por 100 sobre el importe del salario hora, que se calculará según la siguiente fórmula:

$$\frac{RP + PC + GE + A}{NH}$$

siendo:

RP = Retribución Primaria.

PC = Plus Convenio.

GE = Gratificaciones Extraordinarias.

A = Antigüedad.

NH = Número de Horas anuales fijadas en el calendario laboral.

Para la correcta interpretación de esta fórmula se hace constar que las gratificaciones extraordinarias corresponden a las señaladas en el artículo 18.

Art. 9.º *Ingreso y periodo de prueba.*—La admisión de personal, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, se efectuará conforme a las normas vigentes en cada momento.

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso de la siguiente duración:

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal administrativo y técnico: Dos meses.
- Oficios varios: Un mes.
- Subalternos y no cualificados: Dos semanas.

Durante este periodo tanto la Empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba sin necesidad de nuevo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado periodo.

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

Art. 10. *Ascensos.*—1. El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del productor para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

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

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

4. Una vez comunicado al productor la nueva categoría profesional y nivel del puesto, la remuneración correspondiente a los mismos se comenzará a devengar por el productor desde el momento en que empiece a desempeñar dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñarlas inmediatamente, el productor comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a dicha categoría y nivel a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se ha cumplido un mes de ser aprobado 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. En el caso de que éste hubiera sido cubierto, se procurará adscribirle a otro semejante al que desempeñase anteriormente.

Art. 11. *Provisión de vacantes.*—En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.º Personal titulado: Las plazas se cubrirán libremente por la Empresa entre los que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

2.º Personal administrativo: Los Jefes superiores, Técnicos de oficina, Especialistas de oficina y los Cajeros serán de libre designación de la Empresa.

Los Jefes de primera, Secretarías, personal que maneje fondos y, en general, todo el personal que ocupa puestos de confianza se designarán libremente por la Empresa.

Para el resto del personal se seguirán dos turnos, uno de rigurosa antigüedad, según el sistema señalado en el artículo siguiente, y otro de aptitud entre los empleados de las dos categorías inmediatamente inferiores. Caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la Empresa podrá ocupar la vacante con personal de libre contratación.

3.º Subalternos: El Conserje mayor será nombrado libremente por la Empresa entre los demás Subalternos, excepto Botones.

Los Botones, al cumplir los dieciocho años, pasarán automáticamente a Ordenanzas.

4.º Oficios varios: Para provisión de plazas se combinará la capacidad y aptitud con la antigüedad en la Empresa.

Se concederá preferencia al personal subalterno de la Empresa para ocupar plazas de categoría administrativa siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Art. 12. *Sistemas de ascenso por antigüedad.*—En el turno de ascensos por antigüedad se seguirá el siguiente sistema:

Los Auxiliares con cinco años de antigüedad en la Empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda.

Los Oficiales de segunda con siete años de antigüedad en la categoría o doce en la Empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de primera siempre que exista vacante.

Los Oficiales de primera con ocho años de antigüedad en su categoría o veinte en la Empresa ascenderán a la categoría de Jefes de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer el mando, siempre que exista vacante.

El Jefe de segunda con mando (el que designe la Empresa como más idóneo por prueba de actitud) percibirá un 5 por 100 más de su retribución primaria como gratificación de mando.

Cuando por no existir vacante no fuera posible el ascenso, la remuneración pasará a la más alta de las siguientes:

- A) La del nivel más bajo de la categoría a la que tocará ascender, o
- B) La del nivel inmediato superior de la categoría en la que se encuentre.

Art. 13. *Prueba de aptitud*.—1. Serán las que permitan juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

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

3. Composición del Tribunal calificador:

- a) Un Presidente y un Vocal designados por la Dirección de la Empresa.
- b) Un Vocal, que será representante sindical en los Centros de trabajo en que exista (donde no existan representantes sindicales, un empleado de la plantilla), que no podrá ser de inferior categoría a la vacante que se convoca.
- c) Un Secretario designado por la Dirección perteneciente al mismo grupo de la vacante convocada.

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

Art. 14. *Previsión y asistencia social*.—En caso de enfermedad o de accidente de trabajo, ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, consistente en el 25 por 100 restante hasta completar la base calculada para la prestación económica, ya sea la base de cotización si se trata de enfermedad, ya sea el salario real si se trata de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 15. *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 el importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudios, de acuerdo en 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. 16. *Salarios*.—La retribución por jornada ordinaria de trabajo será la especificada en las tablas salariales para la categoría asignada a cada productor y el mismo nivel del puesto de trabajo, designado este último libremente por la Empresa a cada trabajador, sin que en ningún caso pueda ser inferior al nivel que ostenta en la actualidad.

La retribución primaria tiene el carácter de salario base, y el plus de Convenio, de complemento de calidad o cantidad establecido en el presente Convenio con carácter colectivo para los respectivos niveles.

Art. 17. Dado que los salarios señalados se han fijado para el periodo anual, éstos se repartirán, además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Segunda quincena de julio: una paga completa.
Navidad: una paga completa.
Vacaciones: media paga completa.

Y dos pagas extraordinarias en concepto de participación en beneficios 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 los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio, partidos por dieciséis y medio.

No estarán sujetas a cotización por Seguros Sociales y Mutualidad las pagas extraordinarias correspondientes a marzo y septiembre, así como la media paga de vacaciones.

Art. 18. *Antigüedad*.—Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, aumentados por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa.

Estos aumentos consistirán en trienios del 5 por 100 de la retribución primaria que se perciba.

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 cumpla el trienio.

Art. 19. Los aumentos de antigüedad citados en el artículo anterior también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media señaladas en el artículo 17.

Art. 20. *Servicios militar*.—A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo, todos los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años que se incorporen al servicio militar con carácter obligatorio percibirán el 75 por 100 de la retribución primaria, incluidas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus expensas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Art. 21. *Dietas*.—Se establece para aquellos productores que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección tengan que efectuar desplazamiento. Se les abonará unas dietas que, por día completo, serán de 2.680 pesetas.

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

Comida, 620 pesetas.
Cena, 620 pesetas.
Hotel, 1.440 pesetas.

Cuando en los viajes con derecho a dieta o grandes desplazamientos los empleados utilizaren sus automóviles particulares, con previa autorización de la Empresa, se les abonará a razón de 11 pesetas kilómetro.

Art. 22. *Escalafón*.—La Empresa publicará en el tablón de anuncios, dentro de la primera decena del mes de febrero de cada año, el escalafón de su personal.

En este escalafón se relacionará el personal por centros de trabajo, y dentro de ellos por grupos y categorías profesionales, haciéndose constar las siguientes circunstancias.

Nombre y apellidos de los interesados.

Fecha de nacimiento.
Fecha de ingreso en la Empresa.
Categoría profesional.
Fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de antigüedad.

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 Delegación de Trabajo en el plazo de otros quince días.

Las reclamaciones para la Delegación deberán ser entregadas por los trabajadores a la propia Empresa, pudiendo presentar copia en la Delegación. La Empresa, en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de la publicación del escalafón, deberá remitir a la Delegación 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 Delegación, 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 aquella.

Art. 23. *Ayuda escolar*.—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

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

Trescientas cincuenta pesetas mes durante el curso escolar, con la misma duración máxima, por cada hijo de edad comprendida entre doce y dieciséis años, ambos inclusive.

Art. 24. *Quebranto de moneda*.—Los Cajeros y los que habitualmente, por razón de sus funciones, manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 1.000 pesetas mensuales, que consecuentemente responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Art. 25. *Seguro de vida*.—Se establece para cada componente 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. 26. *Personal femenino que contraiga matrimonio*.—El personal femenino que, al contraer matrimonio, opte por la rescisión de su contrato de trabajo tendrá derecho a que se le abone, en concepto de dote, una indemnización de un mes por año completo de antigüedad en la Empresa, con el tope máximo de doce mensualidades.

Art. 27. *Anticipos y préstamos*.—Se acuerda que aquellos empleados que por necesidades propias y previa justificación tendrán derecho a un anticipo de hasta cuatro mensualidades de la retribución primaria que viniera percibiendo y siempre que ostente, al menos, una antigüedad de un año de servicio en la Empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la Empresa en la cuantía del 10 por 100 de su retribución primaria mensual, como mínimo. Igualmente, se estipula que para el caso de necesidad por adquisición de vivienda, se otorgue un préstamo de 225.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años mediante mensualidades deducidas del recibo de salarios y con un interés igual al interés básico del Banco de España.

Para la amortización de este préstamo existirá 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 concesión del anticipo sea motivado por enfermedad que haya ocasionado intervención quirúrgica, asistencia hospitalaria o medicación en el propio empleado, o en personas que vivan en el propio domicilio y a sus expensas, sin que haya tenido lugar la asistencia de la Seguridad Social.

Tabla salarial del personal Convenio de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», a partir del 1 de enero de 1979 y hasta el 31 de diciembre de 1979

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Limpiadoras (jornada completa)	Unico	284.334	75.121	359.455
Gestores de cobro	Unico	313.225	137.274	450.499
	1	313.225	184.136	497.361
	2	313.225	200.203	513.428
Auxiliares administrativos, Ordenanzas y Operadores de máquinas multicopistas	3	313.225	216.269	529.494
	4	313.225	232.336	545.561
	5	313.225	248.402	561.627
	6	313.225	264.469	577.694
	1	375.540	178.053	553.593
	2	375.540	199.476	575.018
Oficiales de segunda administrativos y Conductores	3	375.540	220.898	596.438
	4	375.540	242.321	617.861
	5	375.540	263.743	639.283
	6	375.540	285.166	660.706
	1	424.260	213.684	637.944
Oficiales de primera administrativos, Operadores de máquinas contables y Operadores de ordenador	2	424.260	235.106	659.366
	3	424.260	256.528	680.788
	4	424.260	277.950	702.210
	5	424.260	299.373	723.633
	6	424.260	320.796	745.056
	1	499.604	205.284	704.888
	2	499.604	232.063	731.667
Jefes de segunda administrativos	3	499.604	258.840	758.444
	4	499.604	285.618	785.222
	5	499.604	312.396	812.000
	6	499.604	339.173	838.777
	1	600.441	320.009	920.450
	2	600.441	340.093	940.534
Jefes de primera administrativos	3	600.441	360.175	960.616
	4	600.441	380.529	980.700
	5	600.441	400.343	1.000.784
	6	600.441	420.425	1.020.868
Letrados	Unico	629.899	92.395	722.294

14563

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para el Sector de Harinas Panificables y Sémolas, afectando a 676 Empresas y 7.584 trabajadores;

Resultando que con fecha 22 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, del Sector de Harinas Panificables y Sémolas, que fue suscrito por la Asociación de Fabricantes de Harinas de España, domiciliada en Ayala, 13, de Madrid, y por las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras, de Unión General de Trabajadores, de la Asociación de Trabajadores de la Industria Harinera, de la Confederación General de Trabajadores, de la Unión Sindical Obrera, del Sindicato Unitario y de la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores el día 18 de mayo de 1979, acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1978-79, censo laboral por provincias y documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el presente Convenio Colectivo no afecta a ninguna Empresa pública ni a ninguna Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando asimismo conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo que ha de entenderse nula y no puesta toda cláusula que haga alusión a tra-

bajadores de catorce años (cuatro años de duración en la categoría de Pinches), ya que su contratación y admisión al trabajo es contraria a Derecho por oponerse a lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado 3, del Convenio Internacional número 138 de la O. I. T., sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación por España del mismo de 28 de abril de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 8 de mayo de 1978, con vigencia plena a partir del día 18 de los mismos mes y año, y habida cuenta que la edad de dieciséis años, prevista en el artículo 6.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, está condicionada por su disposición adicional primera a una implantación gradual que aún no se ha producido;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero; y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de Derecho necesario, una vez que debe considerarse como nula y no puesta en el Convenio Colectivo toda alusión que se hace a trabajadores de catorce años, conforme se indica en el tercer considerando de la presente Resolución, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar, con la supresión de toda referencia a trabajadores de catorce años, el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas y trabajadores del Sector de Harinas Panificables y Sémolas, suscrito el día 18 de mayo de 1979 por la Asociación de Fabricantes de Harina de España, domiciliada en Madrid, calle Ayala, número 13, y por las representaciones de las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras, de Unión General de Trabajadores, de la Asociación de Trabajadores de la Industria Harinera, de la Confederación General de Trabajadores, de la Unión Sindical Obrera, del Sindicato Unitario y de la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en los artículos 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Que, en este ámbito de representación, el Convenio Colectivo que se homologa no inculca a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresa, interprovinciales o de sector, durante la vigencia de los mismos.

3.º Que la homologación del Convenio lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos preve-