

Categoría	Salario base			Complemento asistencia v productividad		Total año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Día	Año (2)	
Personal Subalterno:						
Conserje	—	37.832	531.048	155	42.315	573.363
Almacenero	—	41.536	581.504	155	42.315	623.819
Mozo de Almacén	—	37.832	531.048	155	42.315	573.363
Cobrador	—	41.536	581.504	155	42.315	623.819
Pesador o Basculero	—	37.832	531.048	155	42.315	573.363
Guarda o Portero	—	37.832	531.048	155	42.315	573.363
Ordenanza	—	37.832	531.048	155	42.315	573.363
Botones de diecisiete años	—	28.032	392.448	155	42.315	434.763
Botones de dieciséis años	—	25.469	356.568	155	42.315	398.881
Personal Obrero de Matadero:						
Encargado de Zona o Sección	1.441	—	612.425	155	42.315	654.740
Celador	1.340	—	569.500	155	42.315	611.815
Matarife	1.361	—	578.425	155	42.315	620.740
Auxiliar Zona de Proceso	1.279	—	543.575	155	42.315	585.890
Operario de Cámara	1.340	—	569.500	155	42.315	611.815
Ayudante	1.340	—	569.500	155	42.315	611.815
Personal de Oficios Varios:						
Mecánico de Matadero	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Mecánico de Frigorífico	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Fogonero	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Maquinista de Subproductos	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Electricista	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Albañil	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Carpintero	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Fontanero Hojalatero	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Chapista	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Cocinero	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Ayudante oficios varios	1.279	—	543.575	155	42.315	585.890
Personal Obrero de Transporte y Reparto:						
Mecánico de Vehículos	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Conductor de Vehículos	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Conductor otros Vehículos	1.340	—	569.500	155	42.315	611.815
Jefe de Equipo de Recogida	1.390	—	590.750	155	42.315	633.065
Lavacoques y Engrasador	1.279	—	543.575	155	42.315	585.890
Ayudante de Transporte	1.279	—	543.575	155	42.315	585.890
Aprendices:						
De dieciséis y diecisiete años	984	—	418.200	155	42.315	460.515

(1) Salario día x 425 días/salario mes x 14 meses.
(2) Complemento diario x 273 días.
(3) Suma de (1) + (2).

13476

RESOLUCION de 14 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A., Entidad de Financiación».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Renault Financiaciones, S. A., Entidad de Financiación», suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de sus trabajadores, el día 29 de marzo de 1983, y presentado en este Departamento con fecha 5 de abril de 1983, en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RENAULT FINANCIACIONES, S. A., ENTIDAD DE FINANCIACION»

Ambito territorial

Artículo 1.º El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo, oficinas y delegaciones de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A., Entidad de Financiación», exis-

tentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Ambito personal

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

- El personal directivo a que hace referencia el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza (mandos superiores), que, a propuesta de aquélla, acepta voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.
- 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 19 y 28 del presente Convenio, y, con la reserva que se establece en el artículo 29.

Ambito temporal

Art. 3.º El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1983, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Sin embargo, se entenderá prorrogado de año en año 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 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.

Absorción y compensación

Art. 4.º Las mejoras establecidas en el presente Convenio serán absorbibles 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.

Comisión Paritaria

Art. 5.º 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 Miguel Bernat Atienza.
- Don Luis Boix Domingo.
- Don José Martí Argudo.
- Don Enrique Martín González.
- Don José Sardón Zarza.
- Don Francisco Marcos Segovia Montero.
- Don Armando Trijueque de Mingo.

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 Miguel Bernat Atienza, 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 vocales presentes, tiene un voto.

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

Jornada laboral

Art. 6.º 1. El número real de horas anuales de trabajo para todos los centros de trabajo será de 1.830,5 (mil ochocientas treinta y nueve horas y treinta minutos), que se distribuirán del siguiente modo:

A) Oficinas centrales.—Para el personal que presta actualmente sus servicios en el centro de la avenida del Cardenal Herrera Oria, 57, de Madrid, el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a sábados.

B) Delegaciones y oficinas.—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.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el trabajo se desarrollará en jornadas partidas o continuadas de cinco días semanales, de lunes a viernes. La elección de estas dos alternativas para este período se efectuará según decisión de la mayoría del personal de cada Delegación u Oficina, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de las mismas.

2. La jornada, a todos los efectos, se establecerá en cómputo anual, sin que sea aplicable por período o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.), bien entendido que este cómputo no alterará lo establecido en los apartados A y B de este artículo, ni en los apartados A y B del artículo 8 bis.

Cláusula transitoria para el año 1983.—Habida cuenta de la posibilidad de que por norma legal obligatoria se reduzca en el año 1983 la jornada máxima legal, se acuerda lo siguiente:

A) 1. En el caso de que la jornada semanal, legalmente aprobada como máxima, sea de cuarenta horas, se aplicará en «Renault Financiaciones, S. A.», el cómputo anual, que será de 1.828 horas y 27 minutos de trabajo real, en la forma proporcional que se expresa en el apartado siguiente.

2. Cuando entre en vigor esta jornada máxima legal de cuarenta horas, se calculará la jornada aplicable en «Renault Financiaciones, S. A.», durante el resto del año de la siguiente forma: Al número de horas de trabajo real que en tal fecha resten por trabajar de la jornada anual pactada en este Convenio se deducirán tantas horas como meses o fracción de mes queden en el año, dado el número de horas de trabajo real que han de trabajarse desde la fecha de entrada en vigor de la nueva jornada máxima legal hasta la finalización del año 1983.

B) Una vez que sea promulgada la disposición legal referida, la Empresa negociará con la representación de los trabajadores para adoptar los calendarios y horarios que se deriven de aplicar la reducción de jornada resultante.

C) Dada la fecha en que se firma este Convenio, en ningún caso y bajo ningún concepto la jornada anual resultante será inferior a 1.830 horas de trabajo real.

Calendario y horarios

Art. 6.º bis. Cada año, la Dirección de la Empresa, una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada provincia, confeccionará los calendarios laborales y horarios particulares para cada centro de trabajo, 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 con sujeción a las siguientes bases:

A) Oficinas centrales.—En el centro de trabajo de la avenida del Cardenal Herrera Oria, número 57, de Madrid, el horario será de ocho a quince horas de lunes a viernes, comenzando la jornada del sábado a las ocho horas y continuándose hasta donde alcance a completar el número legal de horas anuales pactadas, repartiéndose la diferencia de horas por partes iguales entre todos los sábados del año.

B) Delegaciones y oficinas.—Durante el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, se trabajarán cuarenta horas semanales. En el caso de que se efectúen jornadas continuadas de cinco días semanales, según la posibilidad establecida en el artículo anterior, la jornada de trabajo comenzará a las siete horas. El ajuste resultante hasta completar el número de horas anuales de trabajo se aplicará a la hora de terminación de jornada en el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio. La hora de salida de la jornada de mañana no excederá de las trece treinta horas.

La confección del calendario y horario se llevará a cabo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de los trabajadores. En las delegaciones y oficinas en que no exista representación directa de sus trabajadores en el citado Comité, el acuerdo se podrá concluir, a elección de los trabajadores de los citados centros, entre la Empresa y el Comité de los trabajadores o entre la Empresa y el personal de cada centro.

Ambito temporal

En el supuesto de que en años sucesivos no se alcanzasen los oportunos acuerdos en la confección de los calendarios, regirá lo establecido en los párrafos A) y B) anteriores.

Vacaciones

Art. 7.º El período de vacaciones será de veinticinco días laborables, teniendo en cuenta que en aquellos centros en los que los sábados no tengan la consideración de días laborables, sí la tendrán durante el período de vacaciones.

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 1982.

El período de disfrute seguirá siendo el 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.

Vacación complementaria individual en razón a la antigüedad

Art. 8.º 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 individual 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 deter-

minada, 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 anterior, 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 tendrá 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.

Horas extraordinarias

Art. 9.º La regulación de las horas extraordinarias se acomoda a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

Retribución primaria	Plus Convenio	Gratificaciones + extraordinarias	Antigüedad
Número de horas anuales de trabajo			

Para la correcta interpretación de esta fórmula se hace constar que las gratificaciones extraordinarias corresponden a las señaladas en el artículo 22.

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.

Ingreso y período de prueba

Art. 10. Se estará a lo dispuesto en este punto por el Estatuto de los Trabajadores.

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.

Ascensos

Art. 11. 1. 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. Se establece, como único sistema de ascenso, el de este Convenio, por ser 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 período de prueba en la nueva categoría de tres meses.

4. 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 aquel 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 período de prueba señalado en el número anterior, quedará a su anterior 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 desempeñare anteriormente.

Provisión de vacantes

Art. 12. 1. Personal titulado: Las plazas se cubrirán libremente por la Empresa entre quienes posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

2. 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 serán designados libremente por la Empresa.

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

3. 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. 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.

Sistemas de ascenso por antigüedad

Art. 13. 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 aptitud), 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 correspondiera ascender.

b) La del nivel inmediato superior de la categoría en la que se encuentre.

En cualquier caso, será el trabajador quien, mediante comunicación escrita, notificará a la Empresa su decisión respecto a la elección entre las dos alternativas anteriores.

Prueba de aptitud

Art. 14. 1. Será la que permita 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 de recepción de solicitudes y fecha de celebración.

3. Composición del Tribunal calificador:

a) Un Presidente y un Vocal designados por la Dirección de la Empresa.

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.

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

Provisión y asistencia social

Art. 15. En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se abonará un complemento a las prestaciones 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.

Permisos retribuidos

Art. 16. Con independencia de las causas que, según la legislación laboral vigente, dan lugar a la concesión de permisos retribuidos, se reconoce además como causa suficiente para la concesión de dicho permiso el fallecimiento de hermanos, para el que se concederán dos días.

Revisión médica

Art. 17. 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.

Financiación especial de vehículos a los empleados

Art. 18. La Empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos a crédito, consistente en la aplicación del 0,90 por 100 mensual sobre la cantidad aplazada, y por el concepto de recargos por aplazamiento.

Ayuda para estudios de los empleados

Art. 19. 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.

Salarios

Art. 20. La retribución por jornada ordinaria de trabajo será la especificada en las tablas salariales para la categoría asignada a cada trabajador 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.

Revisión salarial

Art. 21. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983).

Pagas extraordinarias

Art. 22. Dado que los salarios señalados en la tabla salarial se han fijado para el período 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.

Antigüedad

Art. 23. Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos 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.

Los aumentos de antigüedad citados también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media señaladas en el artículo 22.

Dietas

Art. 24. A los trabajadores que, por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tengan que efectuar desplazamientos se les abonarán unas dietas que por día completo serán de 4.860 pesetas.

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

- Comida, 1.050 pesetas.
- Cena, 1.050 pesetas.
- Hotel y desayuno, 2.760 pesetas.

Cuando en los viajes con derecho a dieta o en grandes desplazamientos los trabajadores utilicen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la Dirección, se les abonará la cantidad de 21,85 pesetas por kilómetro recorrido.

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

Escalafón

Art. 25. 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.
- Fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de la antigüedad.

De conformidad con los trámites establecidos en el artículo 7 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.

Ayuda escolar

Art. 26. Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

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

Quebranto de moneda

Art. 27. Los cajeros y los que habitualmente por razón de sus funciones manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 2.000 pesetas mensuales, y consecuentemente responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Seguro de vida

Art. 28. 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.

Anticipos y préstamos

Art. 29. Los trabajadores, por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta seis mensualidades de la retribución primaria que viniera 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 cuarenta pagas.

Igualmente, por necesidad de adquisición de vivienda y mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la Empresa, se otorgará un préstamo de 365.000 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 período 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 personas que vivan en su propio domicilio y a sus expensas, sin que haya tenido lugar la asistencia de la Seguridad Social.

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 período.

Plus de transporte

Art. 30. Para el personal de los centros de trabajo, salvo el situado en la avenida del Cardenal Herrera Oria, número 57, de Madrid, La Empresa abonará 88 pesetas por día de trabajo.

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

El personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de la avenida del Cardenal Herrera Oria, número 57, de Madrid, no disfrutará de este plus, por tener establecidos la Empresa medios de transporte al servicio del personal.

Derechos sindicales

Art. 31. 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.

Calendario laboral del personal, Convenio de «Renault Financiaciones, S. A., Entidad de Financiación», para el año 1983

1. Oficinas centrales. Avenida del Cardenal Herrera Oria, número 57, Madrid:

1.1 Horario de ocho a quince horas, de lunes a viernes.
1.2 Sábados comprendidos entre el 1 de enero y el 3 de abril, ambos inclusive, de ocho a trece horas.

1.3 Sábados comprendidos entre el 4 de abril y el 31 de diciembre, ambos inclusive, de ocho a trece horas veinticuatro minutos.

2. Delegaciones y oficinas.—La Empresa podrá autorizar hasta un máximo de tres días anuales, con aplicación a puentes u otras alternativas, que se recuperarán distribuyendo el total a disfrutar entre todos los días comprendidos entre el 18 de abril al 31 de diciembre, salvo el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, prolongándose la hora de terminación de jornada en el tiempo resultante.

Tabla salarial de personal, Convenio de «Renault Financiaciones, S. A., Entidad de Financiación», a partir de 1 de enero de 1983 y hasta el 31 de diciembre de 1983

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Limpiadoras (jornada completa).	Unico	479.402	126.658	606.060
Gestores de cobro.	Unico	528.115	231.450	759.565
Auxiliares Administrativos. Ordenanzas. Operadores de máquinas multicopistas.	1	528.115	310.464	838.579
	2	528.115	337.555	865.670
	3	528.115	364.642	892.757
	4	528.115	391.733	919.848
	5	528.115	418.823	946.938
	6	528.115	445.911	974.028
Oficiales de segunda Administrativos. Conductores. Telefonistas-Recepcionistas. Conserjes-Vigilantes.	1	633.181	300.207	933.388
	2	633.181	326.327	969.508
	3	633.181	372.446	1.005.627
	4	633.181	408.569	1.041.750
	5	633.181	444.687	1.077.868
	6	633.181	480.807	1.113.988
Oficiales de primera Administrativos. Operadores máquinas contables. Operadores ordenador. Conserjes-Mayores.	1	715.328	360.284	1.075.610
	2	715.328	396.403	1.111.729
	3	715.328	432.520	1.147.846
	4	715.328	468.640	1.183.966
	5	715.328	504.762	1.220.088
	6	715.328	540.880	1.256.208
Jefes de segunda Administrativos.	1	842.360	346.120	1.188.480
	2	842.360	391.271	1.233.631
	3	842.360	436.420	1.278.780
	4	842.360	481.569	1.323.929
	5	842.360	526.718	1.369.078
	6	842.360	571.864	1.414.224
Jefes de primera Administrativos.	1	1.012.378	539.554	1.551.932
	2	1.012.378	573.414	1.585.792
	3	1.012.378	607.274	1.619.652
	4	1.012.378	641.136	1.653.518
	5	1.012.378	675.000	1.687.378
	6	1.012.378	708.861	1.721.239
Letrados.	Unico	1.082.046	155.783	1.237.829

13477

RESOLUCION de 20 de abril de 1983, de la Dirección General de Acción Social, por la que se convocan las ayudas individualizadas no periódicas a personas en estado de necesidad.

Prorrogados los Presupuestos Generales del Estado de 1982, para el presente ejercicio, en los términos previstos en el artículo 134 de la Constitución y 54 de la vigente Ley Presupuestaria.

Esta Dirección General de Acción Social ha tenido a bien disponer la convocatoria de ayudas individualizadas no periódicas a personas en estado de necesidad.

La solicitud, tramitación, resolución y pago se regulará por las disposiciones de general aplicación y por lo que específicamente se establece en las normas contenidas en la presente Resolución.

Primera.—Tienen la consideración de ayudas individualizadas no periódicas las que se conceden a una persona física y no a una Entidad, Institución o Centro y se otorgan por una sola vez en el ejercicio económico.

Segunda.—Podrán ser beneficiarios de las ayudas las personas que se citan a continuación:

1. Los que se encuentren en una situación de marginación social por falta de integración y participación en la sociedad o en la familia, debido a su inadaptación, abandono familiar u otras causas.

2. Los ancianos mayores de sesenta y nueve años de edad en estado de necesidad.

3. Los enfermos o disminuidos incapacitados para el trabajo.

4. Las personas que se encuentren en situación de desamparo.