- PEONES DE SUPERFICIE -

NIVEL I

Sueldo Base	41.610,-
Actividad	3.090,-
Total	44.700,-

- MECANICOS DE SONDA -

NIVEL VI

Sueldo Base	57.780,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	65.940,-
Total	138.780,-
Forfait Horas	16.590,-

NIVEL V

Sueldo Base	57.780,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	59.220,-
Total	132.060,-
Forfait Horas	15.570,-

NIVEL IV

Sueldo Base	57.780,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	51.960,-
Total	124.800,-
Forfait Horas	14.520,-

NIVEL III

Sueldo Base	57.780,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	39.930,-
Total	112.770,-
Forfait Horas	13.500,-

NIVEL II

Sueldo Base	57.780,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	26.430,-
Total	99.270,-
Forfait Horas	10.380,-

NIVEL I

Sueldo Base	57.780,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	19.140,-
Total	91.980,-
Forfait Horas	9.330,-

- MECANICOS AUXILIARES DE SONDA -

NIVEL III

Sueldo Base	51.660,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	21.480,-
Total	88.200,-
Forfait Horas	9.000,-

NIVEL II

Sueldo Base	51.660,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	19.590,-
Total	86.310,-
Forfait Horas	8.850,-

NIVEL I

Sueldo Base	51.660,-
Nocturnidad	15.060,-
Actividad	14.820,-
Total	81.540,-
Forfait Horas	8.310,-

- MOTORISTAS -

NIVEL II

Sueldo Base	45.930,-
Nocturnidad	8.070,-
Total	54.000,-

NIVEL I

Sueldo Base	41.040,-
Nocturnidad	8.820,-
Total	49.860,-

24315 *ACUERDO de 11 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio para la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.», suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de los trabajadores el día 10 de septiembre de 1984 y presentado en este Departamento completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 3 de octubre de 1984,

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 Central de Convenios Colectivos 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, 11 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE RENAULT FINANCIACIONES, S. A. DE 1.984

AMBITO TERRITORIAL

ARTICULO 1º

El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo, Oficinas y Delegaciones de la Empresa RENAULT FINANCIACIONES, S. A. "ENTIDAD DE FINANCIACION", existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

AMBITO PERSONAL

ARTICULO 2º

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 puestos de confianza (Mandos Superiores), que, a propuesta de aquella, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluído 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 18º y 25º del presente Convenio, y con la reserva que se establece en el artículo 28º.

AMBITO TEMPORAL

ARTICULO 3º

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1º de Enero de 1.984, 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 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.

ABSORCION Y COMPENSACION

ARTICULO 4º

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.

COMISION PARITARIA

ARTICULO 5º

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fín de interpretarlo como proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

- D. Juan Carlos ARAGON CUTILLAS
- D. Miguel BERNAT ATIENZA
- D. Luis BOIX DOMINGO
- D. José MARTI ARGUDO
- D. Angel MOLINERO ZOFIO
- D. José SARDON ZARZA
- D. 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 15 días siguientes a la fecha de la solicitud de convocatoria.

Se designa como Secretario de la Comisión Paritaria a D. Miguel BERNAT ATIENZA, a quién 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.

JORNADA LABORAL

ARTICULO 6º

1º.- El número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los Centros de Trabajo será de 1.824, que se distribuirán del siguiente modo:

A).- Oficinas Centrales.- Para el personal que presta actualmente sus servicios en el Centro de Av. Cardenal Herrera Oria, 57, de Madrid, el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a sábados.

El cómputo anual de 1.824 horas incluye los 15 minutos de descanso, en el caso de que sea confirmada por el Tribunal Central de Trabajo la sentencia dictada por Magistratura de Trabajo nº 17, de Madrid, en los autos 516/84, como resolución del conflicto planteado por los trabajadores de este Centro sobre el reconocimiento del citado derecho.

B).- Delegaciones y Oficnas.- 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.

2º.- La jornada, a todos los efectos, se establecerá en cómputo anual, sin que sea aplicable porperíodos 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 art. ni en los apartados A y B del art. 6 bis.

CALENDARIO Y HORARIOS

ARTICULO 6º 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 15 días hábiles a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el Boletín Oficial del Estado y con sujección a las siguientes bases:

A).- Oficinas Centrales.-

En el Centro de Trabajo de Av. Cardenal Herrera Oria, 57, de Madrid, la jornada comenzará a las 8 horas, quedando fijada la terminación de la misma a las 15 horas ó 15 horas 15 minutos, de lunes a viernes según sea confirmada o no por el Tribunal Central de Trabajo, la sentencia aludida en el artículo anterior.

La jornada del sábado comenzará a las 8 horas y se continuará 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, a reserva de lo establecido para los 15 minutos de descanso en el artículo 6º y en el párrafo anterior.

B).- Delegaciones y Oficinas.-

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre, se trabajarán 40 horas semanales. En el caso de que se efectúen jornadas continuadas de 5 días semanales, según la posibilidad establecida en el artículo anterior, la jornada de trabajo comenzará a las 7 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 13,30 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.

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

ARTICULO 7º

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 art. 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 1º 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 1º de Septiembre de 1.983.

El período de disfrute seguirá siendo el de 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.

VACACION COMPLEMENTARIA INDIVIDUAL EN RAZON DE LA ANTIGUEDAD

ARTICULO 8º

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 6º.

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 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

ARTICULO 9º

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:

$$\frac{\text{Retribución primaria} + \text{Plus Convenio} + \text{Gratificaciones extraordinarias} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

Para la correcta interpretación de esta fórmula se hace constar que las gratificaciones extraordinarias corresponden a las señaladas en el artículo 21º.

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 PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10º

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

ARTICULO 11º

1º.- 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.

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

3º.- 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.

4º.- 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 período 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 desempeñare anteriormente.

PROVISION DE VACANTES

ARTICULO 12º

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

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

Los Jefes de 1ª, Secretarias, personal que maneje fondos, y en general todo el personal que ocupa puestos de confianza se designará libremente por la Empresa.

Para el resto del personal se seguirán dos turnos, uno de riguroso 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.

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

Los botones al cumplir los 18 años pasarán automáticamente a ordenanzas.

4º.- 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 ANTIGUEDAD

ARTICULO 13º

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 2ª.

Los Oficiales de 2ª, con siete años de antigüedad en la categoría o doce en la Empresa, ascenderán a la categoría de Oficiales de 1ª, siempre que exista vacante.

Los Oficiales de 1ª, con ocho años de antigüedad en su categoría o veinte en la Empresa, ascenderán a la categoría de Jefes de 2ª, sin que por este motivo tengan que ejercer el mando, siempre que exista vacante.

El Jefe de 2ª, con mando (el que designe la Empresa como más idóneo por prueba de aptitud) percibirá un 5% 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

ARTICULO 14º

1º.- Será la que permita juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

2º.- 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.

3º.- 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.

PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 15º

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% 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.

REVISION MEDICA

ARTICULO 16º

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.

FINANCIACION ESPECIAL DE VEHICULOS A LOS EMPLEADOS

ARTICULO 17º

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% mensual sobre la cantidad aplazada, y por el concepto de recargos por aplazamiento.

AYUDA PARA ESTUDIOS DE LOS EMPLEADOS

ARTICULO 18º

La Empresa en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80% 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% de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

SALARIOS

ARTICULO 19º

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.

REVISION SALARIAL

ARTICULO 20º

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. registrase al 30 de Septiembre de 1.984 un incremento respecto al 31-12-83 superior al 6,50% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando 4/3 sobre el indicado exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses (Enero-Diciembre/1.984).

Tal incremento se abonará con efectos desde la fecha de la firma del Convenio de 1.984 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984 (Tablas vigentes al 31-12-83).

Fórmula a aplicar:

$$\text{Revisión} = \frac{\text{I.P.C. a Septiembre} - 6{,}50}{3} \times 4$$

PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 21º

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 dieciseis 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.

ANTIGUEDAD

ARTICULO 22º

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% de la retribución primaria que se perciba.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el primero 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 21º.

DIETAS

ARTICULO 23º

A partir de la fecha de la firma de este Convenio, 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 5.750,- Ptas.

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

- Comida:	1.250,- Ptas.
- Cena:	1.250,- "
- Hotel y Desayuno:	3.250,- "

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

- 24 Ptas. si el vehículo es propio.
- 8,37 " si el vehículo es de servicio.
- 4,64 " si el vehículo es de servicio y diesel.

todo ello por kilómetro recorrido.

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

ESCALAFON

ARTICULO 24º

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 art. 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

ARTICULO 25º

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

- 547,- Ptas. mes durante el curso escolar (10 meses por cada hijo de edad comprendida entre los 4 y 11 años, ambos inclusives).

- 668,- Ptas. mes durante el curso escolar (10 meses por cada hijo de edad comprendida entre los 12 y 16 años, ambos inclusives).

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

ARTICULO 26º

Los cajeros y los que habitualmente por razón de sus funciones manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 3.000 Ptas. 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

ARTICULO 27º

Se establece para cada trabajador afectado por el presente Convenio un seguro de 1.000.000,- de Ptas. que cubrirá los siguientes riesgos:

A).- Fallecimiento

B).- Incapacidad profesional total y permanente.

C).- Invalidez absoluta y permanente.

ANTICIPOS Y PRESTAMOS

ARTICULO 28º

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 396.000 Ptas., reembolsable en un plazo de 5 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

ARTICULO 29º

Para el personal de los centros de trabajo, salvo el situado en la Av. Cardenal Herrera Oria, nº 57, de Madrid, la Empresa abonará 95,- Ptas. 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 Av. del Cardenal Herrera Oria, nº 57, de Madrid, no disfrutará de este plus, por tener establecidos la Empresa medios de transportes al servicio del personal.

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 30º

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 15 días a partir de la fecha de la petición de la información.

TABLA SALARIAL DE PERSONAL CONVENIO DE RENAULT FINANCIACIONES, S.A. "ENTIDAD DE FINANCIACION", A PARTIR DEL 1a. DE ENERO DE 1.984 Y HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.984.

CATEGORIA	NIVEL	RETRIBUCION PRIMARIA	PLUS DE CONVENIO	TOTAL
LIMPIADORAS (Jornada completa)	Unico	479.402,-	170.294,-	649.696,-
GESTORES DE COBRO	Unico	528.115,-	286.139,-	814.254,-
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS ORDENANZAS OPERADORES DE MAQUINAS MULTICOPISTAS	1	528.115,-	370.842,-	898.957,-
	2	528.115,-	399.883,-	927.998,-
	3	528.115,-	428.920,-	957.035,-
	4	528.115,-	457.962,-	986.077,-
	5	528.115,-	487.002,-	1.015.117,-
	6	528.115,-	516.040,-	1.044.155,-
OFICIALES 2a ADMINISTRATIVOS CONDUCTORES TELEFONISTAS-RECEPCIONISTAS CONSERJES-VIGILANTES	1	633.181,-	367.410,-	1.000.591,-
	2	633.181,-	406.131,-	1.039.312,-
	3	633.181,-	444.851,-	1.078.032,-
	4	633.181,-	483.575,-	1.116.756,-
	5	633.181,-	522.293,-	1.155.474,-
	6	633.181,-	561.014,-	1.194.195,-
OFICIALES 1a ADMINISTRATIVOS OPERADORES MAQUINAS CONTABLES OPERADORES ORDENADOR CONSERJES-MAYORES	1	715.326,-	437.728,-	1.153.054,-
	2	715.326,-	476.449,-	1.191.775,-
	3	715.326,-	515.165,-	1.230.491,-
	4	715.326,-	553.886,-	1.269.212,-
	5	715.326,-	592.608,-	1.307.934,-
	6	715.326,-	631.327,-	1.346.653,-
JEFES DE 2a ADMINISTRATIVOS	1	842.360,-	431.691,-	1.274.051,-
	2	842.360,-	480.092,-	1.322.452,-
	3	842.360,-	528.492,-	1.370.852,-
	4	842.360,-	576.892,-	1.419.252,-
	5	842.360,-	625.292,-	1.467.652,-
	6	842.360,-	673.688,-	1.516.048,-
JEFES DE 1a ADMINISTRATIVOS	1	1.012.378,-	651.293,-	1.663.671,-
	2	1.012.378,-	687.591,-	1.699.969,-
	3	1.012.378,-	723.889,-	1.736.267,-
	4	1.012.378,-	760.191,-	1.772.569,-
	5	1.012.378,-	796.491,-	1.808.869,-
	6	1.012.378,-	832.790,-	1.845.168,-
MENTADOS	Unico	1.062.046,-	243.467,-	1.305.513,-

24316 *RESOLUCION de 10 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Robertson Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de septiembre de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 23 de julio de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General 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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 10 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, S. A.»

Texto para el año 1984

I N D I C E

CAPITULO PRIMERO : AMBITO DE APLICACION

Art. 1.- AMBITO DE APLICACION
Art. 2.- NORMATIVA APLICABLE
Art. 3.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION
Art. 4.- DENUNCIA Y REVISION
Art. 5.- GARANTIA AD PERSONAM
Art. 6.- COMPENSACION Y ABSORCION

CAPITULO SEGUNDO : CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7.- SALARIO BASE O MINIMO
Art. 8.- FORMA DE PAGO
Art. 9.- PLUS PENOSO TOXICO Y PELIGROSO: FABRICA
Art. 10.- PLUS ESTIMULO FABRICA
Art. 11.- PLUS ANTIGUEDAD
Art. 12.- PLUS ESPECIAL FABRICA
Art. 13.- AMORTIZACION Y GASTOS DE VEHICULOS
Art. 14.- RETRIBUCION HORAS EXTRAORDINARIAS
Art. 15.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
Art. 16.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS

CAPITULO TERCERO : JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 17.- JORNADA DE TRABAJO
Art. 18.- HORARIO FLEXIBLE
Art. 19.- VACACIONES
Art. 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

CAPITULO CUATRO : MEJORAS SOCIALES Y OTRAS MEJORAS

Art. 21.- TRANSPORTE
Art. 22.- SERVICIO DE COMEDOR
Art. 23.- EQUIPOS DE TRABAJO
Art. 24.- PREMIO NUPCIALIDAD
Art. 25.- AYUDA ESPECIAL
Art. 26.- PRESTAMOS
Art. 27.- AYUDA ESPECIAL 1a DE MAYO
Art. 28.- FONDO PROFESIONAL
Art. 29.- AYUDAS POR INVALIDEZ O MUERTE
Art. 30.- SEGURIDAD EN CASO DE ACCIDENTE
Art. 31.- COMPLEMENTO A LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO QUINTO : REGIMEN DE TRABAJO

Art. 32.- VALORACION CATEGORIAS PROFESIONALES
Art. 33.- GARANTIAS DEL PUESTO DE TRABAJO
Art. 34.- CONTRATACION DE PERSONAL
Art. 36.- SANCIONES Y DESPIDOS
Art. 36.- SITUACION DE CRISIS
Art. 37.- GARANTIAS SINDICALES
Art. 38.- COMISION PARITARIA
Art. 39.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TABLAS SALARIALES

ADMINISTRACION Y TECNICOS
FABRICA

CAPITULO PRIMERO : AMBITO DE APLICACION

Art.1 - AMBITO DE APLICACION

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa Robertson Española S.A. y el personal con contrato fijo que la compone en todo el territorio nacional.

Art.2 - NORMATIVA APLICABLE

Las relaciones laborales de la Empresa se regirán por el presente convenio y en lo no estipulado en el mismo, por el convenio colectivo SIDEROMETALURGICO de cada provincia donde tenga centro de trabajo, Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás Leyes y Normas Laborales de aplicación de rango superior.

Art. 3 - ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Sus efectos económicos serán retroactivos al primero de enero de 1984 y tendrá vigencia hasta el treinta y uno de Diciembre de 1984.