

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

19236 *RESOLUCION de 4 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.974 la bota de seguridad marca «Yalata», modelo Yalfoca P.A.C., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Yalata», modelo Yalfoca P.A.C., de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad marca «Yalata», modelo Yalfoca, P.C.A., de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente La Reina, s/n, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 1.974, 4 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase III, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 4 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19237 *RESOLUCION de 4 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.973 la bota de seguridad marca «Yalata», modelo Yalfoca, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad marca «Yalata», modelo Yalfoca, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad marca «Yalata», modelo Yalfoca, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artoja (Navarra), carretera de Puente La Reina, s/n., como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. homol. 1.973, 4 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzados de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 4 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19238 *RESOLUCION de 4 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.982 el zapato de seguridad modelo «Tropic», de clase I, presentado por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.*

Instruido por esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del referido zapato, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad modelo «Tropic», clase I, presentado por la Empresa «Safal, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle de Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricado por su representada la firma «Bacou, Sociedad Anónima», 07102, Annanay, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado B.

Segundo.-Cada zapato de seguridad de dicho modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 1.982, 4 de julio de 1985; zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1981.

Madrid, 4 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19239 *RESOLUCION de 4 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.978 la bota de seguridad modelo 47, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», de Arnedo (La Rioja).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad modelo 47, de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad modelo 47, de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Fal, Sociedad Anónima», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, número 21, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. homol. 1.978, 4 de julio de 1985; bota de seguridad contra riesgos mecánicos, clase III, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 4 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

19240 *RESOLUCION de 19 de agosto de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», suscrito por la

representación de la Empresa y por representantes del Comité de Empresa y Delegados del Personal el día 17 de julio de 1985 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 2 agosto de 1985, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 1985.—El Subdirector general, P. A. (Art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco José González de Lena Álvarez.

RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANONIMA «Entidad de Financiación»

CONVENIO 1985

(Suscrito por la representación de la Empresa y representantes del Comité de Empresa y Delegados de Personal)

Acta del Acuerdo de la Negociación del convenio laboral de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima» «Entidad de Financiación»

Reunido el Comité de Negociación del Convenio Laboral de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima». Entidad de Financiación hace constar la aprobación del Convenio Laboral de la misma, cuya vigencia será del 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1985.

Dicho Convenio consta de 35 artículos, 4 anexos y tabla salarial, cuyos textos han sido debidamente firmados y que se acompañan a este Acta.

Firman las siguientes personas, con su aprobación:

Don Juan Carlos Aragón Cutillas, Representante de la Empresa.
Don Miguel Bernat Atienza, Representante de la Empresa.
Don Luis Boix Domingo, Representante del Personal.
Don Carlos Bou Trilles, Representante del Personal.
Don Francisco Luis Carmona Lagares, Representante del Personal.
Doña Josefa Fernández Ortega, Representante del Personal.
Don José Martí Argudo, Representante del Personal.
Doña María del Carmen de Miguel Fernández, Representante del Personal.
Don Angel Molinero Zofio, Representante de la Empresa.
Don Federico Navarro Romero, Representante del Personal.
Don José Manuel Rodríguez Méndez, Representante del Personal.

Y para que pueda acreditarse donde se crea oportuno, se firma la presente Acta en Madrid, a 17 de julio de 1985.

INDICE

Artículo 1.º	<i>Ambito territorial.</i>
Art. 2.º	<i>Ambito personal.</i>
Art. 3.º	<i>Ambito temporal.</i>
Art. 4.º	<i>Absorción y compensación.</i>
Art. 5.º	<i>Comisión Paritaria.</i>
Art. 6.º	<i>Jornada laboral.</i>
Art. 7.º	<i>Calendario y horarios.</i>
Art. 8.º	<i>Horario flexible.</i>
Art. 9.º	<i>Vacaciones.</i>
Art. 10.	<i>Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad.</i>
Art. 11.	<i>Escalafón.</i>
Art. 12.	<i>Ingreso y periodo de prueba.</i>
Art. 13.	<i>Ascensos.</i>
Art. 14.	<i>Provisión de vacante.</i>
Art. 15.	<i>Prueba de aptitud.</i>
Art. 16.	<i>Sistema de ascenso por antigüedad.</i>
Art. 17.	<i>Dotación para promociones.</i>
Art. 18.	<i>Plus de transporte.</i>
Art. 19.	<i>Plus de ayuda de comida.</i>
Art. 20.	<i>Prima de mando.</i>
Art. 21.	<i>Dietas.</i>
Art. 22.	<i>Ayuda escolar.</i>
Art. 23.	<i>Quebranto de moneda.</i>
Art. 24.	<i>Ayuda para estudios de los empleados.</i>
Art. 25.	<i>Anticipos y préstamos.</i>

Art. 26.	<i>Financiación especial vehiculos a los empleados.</i>
Art. 27.	<i>Salarios.</i>
Art. 28.	<i>Pagas extraordinarias.</i>
Art. 29.	<i>Revisión salarial.</i>
Art. 30.	<i>Antigüedad.</i>
Art. 31.	<i>Horas extraordinarias.</i>
Art. 32.	<i>Provisión y asistencia social.</i>
Art. 33.	<i>Revisión media.</i>
Art. 34.	<i>Seguro de vida.</i>
Art. 35.	<i>Derechos sindicales.</i>
Anexo a)	<i>Personal afecto al artículo 161.</i>
Anexo b)	<i>Compromiso de reestructuración de la tabla salarial.</i>
Anexo c)	
Anexo d)	
Tabla salarial.	

Ambito territorial

Artículo 1.º El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, Oficinas y Delegaciones de la Empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima» Entidad de Financiación, existentes 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, acepte 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 24 y 22 del presente Convenio, y con la reserva que se establece en el artículo 25.

Ambito temporal

Art. 3.º El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1985, 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 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.

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 Angel Molinero Zofio.
Don José Sardón Zafra.
Don Francisco Marcos Segovia Montero.

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

Art. 6.º 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) Jornada de invierno: Durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, el trabajo se desarrollará en jornadas partidas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

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

Para las Oficinas y Delegaciones, durante dicho periodo podrá optarse entre realizar la jornada partida o continuada. La elección de estas dos alternativas para este periodo 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 los mismos.

Calendario y horarios

Art. 7.º 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, de acuerdo con la representación de los trabajadores, en el término de quince días hábiles a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado», y con sujeción a las siguientes bases:

A) Oficinas centrales: En el Centro de trabajo de avenida Cardenal Herrera Oria, 57, de Madrid, el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

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

Horario de invierno: Durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio comenzará a las ocho horas y finalizará a la hora resultante de la siguiente fórmula:

$$8 + \frac{\text{Horas anuales} - \text{horas vacaciones} - \text{horas periodo verano}}{\text{Número de días laborables periodo de invierno}} + 0,75$$

Periodos de descanso: Durante el periodo de invierno (16 de septiembre a 15 de junio) se dispone a cuarenta y cinco minutos, para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo.

Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso (de diez horas a diez horas quince minutos) que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivos.

B) Oficinas y Delegaciones: El horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

Horario de verano: Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre el horario de trabajo será de siete horas a quince horas de lunes a viernes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.B), párrafo 2.º

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

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

Horario flexible

Art. 8.º En el Centro de Trabajo sito en avenida Cardenal Herrera Oria, 57, Madrid, se establece que la hora de iniciación del trabajo sea las ocho horas; no obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el periodo comprendido entre las siete y las nueve horas, por lo tanto, la hora de salida de cada trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente.

Vacaciones

Art. 9.º El periodo de vacaciones será de veintidós días laborables, teniendo en cuenta que los sábados tienen la consideración de días festivos.

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 periodo efectivamente trabajado, con las salvedades legalmente aplicables, computándose como periodo 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 periodo de devengo el 1 de septiembre de 1984.

El periodo de disfrute seguirá siendo el del año natural.

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

Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad

Art. 10. 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 periodo 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 de 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 periodo 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.

Escalafón

Art. 11. 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.º de la Ordenanza Laboral para oficinas y Despachos, los trabajadores tendrán un plazo de quince días para formular ante la Empresa las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al escalafón.

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

Las reclamaciones para la Dirección Provincial deberán ser entregadas por los trabajadores a la propia Empresa, pudiendo presentarse 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.

Ingreso y período de prueba

Art. 12. 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. 13. 1.º El sistema de ascensos que se establece en el presente Convenio descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional.

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

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

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

Provisión de vacante

Art. 14. 1.º *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.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, Secretaria, 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 rigurosa antigüedad, según el sistema establecido en el artículo 16 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.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.

Prueba de aptitud

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

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

3.º Composición del Tribunal calificador:

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

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.

Sistema de ascenso por antigüedad

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

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

Dotación para promociones

Art. 17. La Empresa destinará anualmente para promociones internas de su personal afectado por este Convenio, una cantidad equivalente a un 1 por 100 de la suma de las cantidades destinadas a retribución primaria, Plus Convenio y antigüedad, del total de la plantilla.

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

Plus de transporte

Art. 18. Al personal que presta sus servicios en los Centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla y Bilbao, la Empresa abonará un plus de transporte de 200 pesetas diarias, y para los restantes trabajadores un plus de 150 pesetas diarias.

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

Plus de ayuda de comida

Art. 19. Se establece para todo el personal de la Sociedad una ayuda de comida de 255 pesetas diarias por trabajador.

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

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

Prima de mando

Art. 20. El Jefe de Segunda con personal a su cargo (el que designe la Empresa como más idóneo por prueba de aptitud), percibirá un 5 por 100 de su retribución primaria, como gratificación de mando.

Dietas

Art. 21. A partir de la fecha de la firma de este Convenio, los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tengan que efectuar desplazamientos se les abonarán unas dietas que por día completo serán de 8.900 pesetas.

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

Comida: 1.950 pesetas.

Cena: 1.950 pesetas.

Hotel y desayuno: 5.000 pesetas.

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:

- 27 pesetas, si el vehículo es propio.

- 8,37 pesetas, si el vehículo es de servicio.

- 5 pesetas, si el vehículo es de servicio y Diésel.

Todo ello por kilómetro recorrido.

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

Ayuda escolar

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

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

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

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

Quebranto de moneda

Art. 23. Los Cajeros y los que habitualmente por razón de sus funciones manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 3.000 pesetas mensuales y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Ayuda para estudios de los empleados

Art. 24. 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.

Anticipos y préstamos

Art. 25. 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 424.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios y con un interés igual al básico del Banco de España.

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

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente incompatibles para una misma persona, salvo en aquellos casos en que la petición del anticipo sea motivada por enfermedad que haya ocasionado intervención quirúrgica, asistencia hospitalaria o medicación al propio empleado o a 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 periodo.

Financiación especial de vehículos a los empleados

Art. 26. La Empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos a crédito, consistente en la aplicación de 0,835 por 100 mensual sobre la cantidad aplazada y por el concepto de recargo por aplazamiento.

Salarios

Art. 27. 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 Convenio de complemento de calidad o cantidad establecido en el presente Convenio con carácter colectivo para los respectivos niveles.

Pagas extraordinarias

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

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

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

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

Revisión salarial

Art. 29. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984 se efectuará una revisión sobre la tabla salarial a 31 de diciembre de 1984, incrementándose en el 7 por 100 sobre los conceptos de la misma tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, según el siguiente cuadro:

Si inflación igual al 7,1 por 100, incremento = 0,10 por 100.
Si inflación igual al 7,2 por 100, incremento = 0,20 por 100.
Si inflación igual al 7,3 por 100, incremento = 0,30 por 100.
Si inflación igual al 7,4 por 100, incremento = 0,40 por 100.
Si inflación igual al 7,5 por 100, incremento = 0,50 por 100.
Si inflación igual al 7,6 por 100, incremento = 0,60 por 100.
Si inflación igual al 7,7 por 100, incremento = 0,70 por 100.
Si inflación igual al 7,8 por 100, incremento = 0,80 por 100.
Si inflación igual al 7,9 por 100, incremento = 0,90 por 100.
Si inflación igual al 8,0 por 100, incremento = 1,00 por 100.

Y así sucesivamente en la misma proporción.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1985, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

Antigüedad

Art. 30. Todos los empleados, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la Empresa.

Se establece con efectos de 1 de enero de 1986 la siguiente tabla de valores correspondientes a los trienios:

Primer trienio, 12.409 pesetas.
Segundo trienio, 12.409 pesetas.
Tercer trienio, 20.542 pesetas.
Cuarto trienio, 28.672 pesetas.
Quinto trienio, 36.802 pesetas.
Sexto trienio, 14.694 pesetas.

Los importes por trienios ya devengados al 31 de diciembre de 1985 serán de un 5 por 100 de la retribución primaria, debiendo figurar en nómina como «Antigüedad devengada hasta 31 de diciembre de 1985», hasta tanto se produzca la modificación de la tabla salarial cuyo compromiso queda reflejado en el anexo b), en la cual se estudia la posibilidad de introducir dichos importes.

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 mismo y hasta un máximo de seis.

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

Horas extraordinarias

Art. 31. 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 28.

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.

Previsión y asistencia social

Art. 32. 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.

Revisión médica

Art. 33. 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.

Seguro de vida

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

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

Derechos sindicales

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

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

ANEXO A

Personal afecto al artículo 10

Apellidos y nombre	Categoría actual	Nivel actual	Categoría de ascenso	Nivel de ascenso	En el año
Esteban Domingo, Antonia	Oficial 2. ^a	3	Oficial 1. ^a	2	1985
Pérez Vázquez, José Antonio	Oficial 2. ^a	3	Oficial 1. ^a	1	1985
Díez Martínez, Luis E.	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	2	1985
Monreal Gís, José Antonio	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	2	1985
Rojó Salinero, Ángel	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1985
Sanromá Prius, Concepción	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1985
Carmona Lagares, Francisco L.	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1985
Hernández Vacas, María Carmen	Oficial 1. ^a	3	Jefe 2. ^a	1	1986
Sánchez Sanz, Miguel	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	2	1986
Ovejero Ruiz, José María	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	2	1986
Gómez Martín, Andrés	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	2	1986
Pastor Sabaté, Rosa María	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1986
Hernández Medina, Natividad	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1986
Franquesa Labrado, María Dolores	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1986
Lucas Robledo, Carmela de	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1986
Jiménez López, Rosario	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1986
Cruz Trillo, Pablo	Oficial 1. ^a	2	Jefe 2. ^a	1	1987
Muntal Olivéras, José	Oficial 2. ^a	6	Oficial 1. ^a	3	1987
Sánchez de la Flor, Juan	Oficial 2. ^a	3	Oficial 1. ^a	1	1987
Bados Espierriz, Jesús J.	Oficial 2. ^a	3	Oficial 1. ^a	1	1987
Iruela Aguirre, Jesús	Oficial 2. ^a	2	Oficial 1. ^a	2	1987
Riquelme López, María Angeles	Oficial 2. ^a	2	Oficial 1. ^a	2	1987
Pardo Gómez, Miguel	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1987
Martínez Hernández, Cristina	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1987
Fernández Ortega, Josefa	Oficial 1. ^a	3	Jefe 2. ^a	1	1988
Martí Argudo, José	Oficial 1. ^a	4	Jefe 2. ^a	1	1989
Varderi Rosales, Jorge	Oficial 1. ^a	4	Jefe 2. ^a	1	1989
Grande Salcedo, José Pedro	Oficial 1. ^a	2	Jefe 2. ^a	1	1989
Sanz Hernández, María Antonia	Oficial 1. ^a	1	Jefe 2. ^a	2	1989
Platero Jiménez, José A.	Oficial 1. ^a	1	Jefe 2. ^a	1	1989
Alarcón Escudero, José A.	Oficial 2. ^a	3	Oficial 1. ^a	1	1989
Lopez García, Miguel Ángel	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1989
Ramos González, Francisco J.	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1989
García Díez, Andrés	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1989
Pérez González, Mercedes	Oficial 1. ^a	1	Jefe 2. ^a	1	1990
Alonso Alabau, Carlos	Oficial 2. ^a	2	Oficial 1. ^a	1	1990
Cuadrado Álvarez, María Teresa	Oficial 1. ^a	2	Jefe 2. ^a	1	1991
Vivas Vallejo, Jesús	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	2	1991
Salva Ripoll, José A.	Oficial 2. ^a	3	Oficial 1. ^a	1	1991
Bermejo Martínez, Juan C.	Oficial 2. ^a	1	Oficial 1. ^a	1	1991
Martínez Cortés, Jorge	Oficial 1. ^a	1	Jefe 2. ^a	1	1992

ANEXO B

Compromiso de reestructuración de la tabla salarial

Ambas partes se comprometen a realizar una nueva estructura de la tabla salarial para el Convenio del año 1986.

ANEXO C

La Empresa se compromete a publicar todas las plazas vacantes que se produzcan en la Sociedad, con objeto de que puedan ser cubiertas con personal fijo de la plantilla actual y dando preferencia, en igualdad de condiciones para la incorporación a estos puestos al de las oficinas centrales.

En tanto no se culmine la reorganización administrativa y funcional que piensa acometer la Empresa, las plazas referidas en el apartado anterior podrán ser cubiertas transitoriamente con personal eventual o contratos a tiempo parcial.

ANEXO D

La tabla salarial vigente para el año 1985 ha sido calculada con arreglo a la siguiente fórmula:

Primero.-Incremento del 7 por 100 sobre los conceptos de retribución primaria y Plus Convenio, como aumento salarial para el presente año y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29 sobre revisión salarial para 1985.

Segundo.-Incremento del 3.33 por 100 sobre los conceptos de retribución primaria y Plus Convenio, aplicando la suma de ambos a este último como compensación por los cambios introducidos.

Tercero.-El personal afectado por la modificación de horario, que hasta la fecha venía disfrutando del régimen de jornada continuada cambiando a jornada partida, en concepto de compensación, será encuadrado en el nivel de la tabla salarial inmediato superior al que actualmente ostenta.

Tabla salarial del personal Convenio de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», desde el 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1985

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Limpiadoras (Jornada completa)	Unico	512.960	209.199	722.159
Gestores de cobro	Unico	565.083	339.987	905.070
Auxiliares Administrativos, Ordenanzas y Operadores de Máquinas Multicopistas	1	565.083	434.137	999.220
	2	565.083	466.419	1.031.502
	3	565.083	498.695	1.063.778
	4	565.083	530.975	1.096.058
	5	565.083	563.254	1.128.337
	6	565.083	595.531	1.160.614
Oficiales 2.ª Administrativos, Conductores, Telefonistas Recepcionistas y Conserjes-Vigilantes	1	677.504	434.688	1.112.192
	2	677.504	477.727	1.155.231
	3	677.504	520.765	1.198.269
	4	677.504	563.808	1.241.312
	5	677.504	606.844	1.284.348
	6	677.504	649.884	1.327.388
Oficiales 1.ª Administrativos, Operadores de Máquinas Contables, Operadores de Ordenador y Conserjes Mayores	1	765.399	516.259	1.281.658
	2	765.399	559.297	1.324.696
	3	765.399	602.333	1.367.732
	4	765.399	645.372	1.410.771
	5	765.399	688.414	1.453.813
	6	765.399	731.450	1.496.850
Jefes de 2.ª Administrativos	1	901.325	514.822	1.416.150
	2	901.325	568.625	1.469.950
	3	901.325	622.423	1.523.748
	4	901.325	676.221	1.577.546
	4	901.325	730.019	1.631.344
	6	901.325	783.814	1.685.139

Categoría	Nivel	Retribución primaria	Plus de Convenio	Total
Jefes de 1.ª Administrativos	1	1.083.244	765.983	1.849.227
	2	1.083.244	806.328	1.889.572
	3	1.083.244	846.675	1.929.919
	4	1.083.244	887.026	1.970.270
	5	1.083.244	927.375	2.010.619
	6	1.083.244	967.722	2.050.966
Letrados	Unico	1.136.389	314.732	1.451.121

19241 RESOLUCION de 28 de agosto de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima», de Santander.

Visto el Acuerdo de fecha 20 de mayo de 1985, de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima», suscrito por las partes, el día 7 de mayo de 1984, y registrado e inscrito por este Centro directivo, en 13 de junio de 1984, adoptado en virtud de su artículo 3.a)1), que establece los incrementos salariales para el año 1985 del Convenio Colectivo referido, y habiéndose, en consecuencia, elaborado las condiciones que han de regir en el citado año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de agosto de 1985.-El Director general.-P. A. (artículo 17 Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general de Reestructuración de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora para la revisión salarial del Convenio Colectivo para 1985 de la Empresa «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima» de Santander.

Acta final de los acuerdos de actualización del Convenio Colectivo 1984-1985 para los centros de trabajo de «Productos Dolomíticos, Sociedad Anónima» en Cantabria y Asturias

1. Incremento salarial

De acuerdo con el artículo 3.a)1), el incremento salarial para 1985 se fija en el 7,5 por 100 sobre los salarios revisados de 1984, con la distribución acordada mutuamente, que se refleja en las tablas salariales.

2. Clausula de revisión

En cumplimiento del artículo 1.c)1), se acuerda que en caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar al 30 de septiembre de 1985, el 5,625 por 100 se efectuará una revisión salarial en la cuantía del exceso habido, a partir del 1 de octubre de 1985, regularizándose la situación con efectos al 1 de enero de 1985, siempre que el IPC supere el 7,5 por 100.

3. Calendario laboral

a) Trabajadores a tres turnos continuos: Estos puestos se cubrirán con cinco trabajadores, según el calendario que se adjunta. Los meses de junio, julio y agosto se trabajarán tres días, a jornada normal en cada ciclo, con objeto de cumplir la jornada de 1.752 horas anuales.

b) Los trabajadores del horno de ladrillos compensarán, caso de mantenerse su no asistencia, la tarde del domingo que corresponda, con una jornada normal añadida.

Se fija el comienzo del calendario adjunto para el día 3 de junio de 1985. La situación de cada trabajador de tres turnos se regularizará con efectos a 1 de enero de 1985. Los 14 festivos que los trabajadores a tres turnos continuos mantienen pendientes del