

Jefe de Sección:

Aquellos que ostentan responsabilidad sobre una función o grupo administrativo.

Oficiales:

Quienes a las órdenes de un superior jerárquico, desarrollan actividades administrativas.

Auxiliares:

Los que en grado secundario, inician o desempeñan servicios administrativos.

SERVICIOS MERCANTILES:

Comprende al personal que directamente ejecuta operaciones de compra o venta de mercancía.

Jefe de Sección:

Aquellos a quienes se responsabiliza de una determinada función o grupo relacionada con la compra o venta.

Agentes de Venta:

Los que tienen a su cargo la gestión exterior de ventas y su buen fin.

Dependiente:

Quien realiza las operaciones de venta y cobro interiores, atendiendo al mantenimiento, orden, aspecto, vigilancia, etc., de sus respectivas secciones.

SERVICIOS AUXILIARES:

Comprende a todo el personal que tiene a su cargo la realización de funciones derivadas de las actividades de la empresa, no específicas de los dos grupos anteriores.

Jefe de Sección:

Aquellos a quienes se responsabiliza de un determinado grupo o función de estos servicios.

Especialistas:

Todos cuantos desempeñan funciones que requieran una cierta especialización, conocimiento u oficio.

Subalternos:

Comprende a todos aquellos que desarrollan funciones auxiliares, tales como vigilancia, limpieza, ordenanza, etc.

Con todos estos apartados se establecen grados diferenciados en su remuneración, señalados con las letras «A», «B» y «C», de acuerdo con las circunstancias personales de quienes se incluyen en ellos.

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la movilidad funcional dentro de la Empresa.

19203 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1992 de una parte por el comité de empresa y delegados de personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANONIMA,
ENTIDAD DE FINANCIACION**

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

Art. 2.º **Ambito personal.**—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en esta empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 2.º 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 aquélla, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.

Art. 3.º **Ambito temporal.**—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1992, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, en cuya fecha ambas partes acuerdan tenerlo por denunciado.

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

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

Art. 4.º **Absorción y compensación.** 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.

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

- Don Miguel Angel Moral González, Jefe de Personal.
- Don Miguel Angel Prado de Lucas, Director Recursos Humanos.
- Doña M.ª Dolores Montero Brissa, Presidente Comité Empresa.
- Don José Martín León, Secretario Comité Empresa.

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 solicitud de convocatoria.

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

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

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

Art. 6.º **Jornada laboral.**—El número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de «Renault Financiaciones» serán 1.759 que se distribuirán del siguiente modo:

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

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

En las Delegaciones y Direcciones Regionales durante dicho período podrá optarse entre realizar la jornada partida o continuada. La elección de estas dos alternativas para este período se efectuará según decisión de la mayoría del personal de cada Delegación y Dirección Regional, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de las mismas.

Art. 7.º **Calendario y horario.**—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 en el «Boletín Oficial» de las respectivas Comunidades Autónomas y con sujeción a las siguientes bases:

1. Oficinas Centrales: En el centro de trabajo de avenida Cardenal Herrera Oriá, números 57 y 65, de Madrid, el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

1.1 **Horario de verano:** Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el horario de trabajo será de 8,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

1.2 **Horario de invierno:** Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, la jornada de trabajo comenzará a las 8,00 horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6.º y los párrafos 1.3 y 1.4 de este artículo.

1.3 **Periodos de descanso:** Durante el período de invierno (16 de septiembre al 14 de junio) se dispone de cuarenta y cinco minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo, entre las 13 y las 14 horas.

1.4 Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano, dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo, desde las 10 horas a las 10,15

horas. Durante el horario de invierno, el mismo será trasladado al final de la jornada de trabajo, a fin de adelantar la hora de salida.

2. Delegaciones y Direcciones Regionales

2.1 *Horario de verano*: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo finalizará a las 15 horas y comenzará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6.º y en el párrafo 2.3 de este artículo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.ºB) párrafo 2.º

2.2 *Horario de invierno*: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio el horario de trabajo será de 8 horas a 17 horas, de lunes a viernes.

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

Art. 8.º *Horario flexible*.—En el centro de trabajo en avenida Cardenal Herrera Oria, números 57 y 65, de Madrid, se establece que la hora de iniciación del trabajo sea las 8 horas; no obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el período comprendido entre las 7.30 horas y las 9 horas.

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

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

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

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

Ello no obstante, se establece un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores en años sucesivos, sin perjuicio de la preferencia para los trabajadores con responsabilidades familiares establecida en el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, y para el presente año, se considerará iniciado el período de devengo el 1 de septiembre de 1991.

El período de disfrute seguirá siendo el del año natural.

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

Art. 10. *Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad*.—En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada cuatro 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 detrarán 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 antedicha, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

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

con ningún otro período de vacaciones y las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

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

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

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

- Nombre y apellidos de los trabajadores.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Categoría profesional, según Ordenanza de Oficinas y Despachos.
- Categoría correspondiente al puesto indicado en el anexo A).
- Fecha en que corresponde el primer aumento periódico de la retribución por razón de la antigüedad, estipulada en el artículo 28.

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 Jurisdicción Laboral.

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

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

Art. 13. *Ascensos*.—1.º El sistema 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. El puesto vacante, como consecuencia de esta promoción, será cubierto con carácter provisional hasta la definitiva ubicación del trabajador ascendido.

Art. 14. *Provisión de vacantes*.

Categoría 1 y Licenciados.—De libre designación por la Empresa.

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

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

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

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

3.º Composición del tribunal calificador:

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

b) Un vocal, que no podrá pertenecer a categoría inferior a la de la vacante que se convoca y que será representante del personal en los centros de trabajo en que exista, o un empleado de la plantilla, caso contrario.

c) Un Secretario designado por la Dirección perteneciente a la misma categoría de la vacante convocada (optativo).

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

Art. 16. *Dotación para promociones.*—La Empresa destinará anualmente para promociones internas del personal afectado por este Convenio, una cantidad equivalente a un 1 por 100 de la suma de las cantidades destinadas a salarios del total de la plantilla.

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

Art. 17. *Plus de transporte.*—Al personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de Madrid (excepto Central), Barcelona, Valencia, Sevilla y Bilbao la Empresa abonará un plus de transporte de 443 pesetas diarias, para las restantes provincias un plus de 330 pesetas diarias y en Central un plus de 495 pesetas diarias.

La diferencia entre el plus de transporte de Central y el de grandes ciudades se dejará de percibir cuando Fasa Renault autorice el uso de sus comedores a los empleados de «R-Financiaciones».

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

Art. 18. *Plus de ayuda comida.*—Se establece para todo el personal de la Sociedad una ayuda de comida de 611 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 Cardenal Herrera Oria, números 57 y 65, podrá utilizar el comedor social de Fasa-Renault, siempre y cuando dicha Entidad lo autorice, al precio total fijado por la misma. A tal efecto la Empresa facilitará un servicio de autocares para cubrir el trayecto diario entre ambos locales.

Art. 19. *Plus de insularidad.*—El personal afecto a las Delegaciones de la Sociedad en las provincias insulares percibirá por este concepto un plus de insularidad cifrado en el 25 por 100 sobre el salario que le corresponda según la tabla salarial.

El personal de nueva contratación en dichas Delegaciones y residente en las mismas, que ingrese a partir del 1 de enero de 1992, no tendrá derecho al citado plus.

Art. 20. *Dietas.*—A partir de la fecha de la firma de este Convenio, los trabajadores que, por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tengan que efectuar desplazamiento se les abonarán unas dietas que por día completo serán de 10.900 pesetas.

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

- Comida: 2.200 pesetas.
- Cena: 2.200 pesetas.
- Hotel: 6.000 pesetas.
- Desayuno: 500 pesetas.

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

- 30 pesetas si el vehículo es propio,
- 8 pesetas si el vehículo es de servicio y gasolina,
- 5 pesetas 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.

Art. 21. *Ayuda escolar.*—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

- 1.067 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los 3 y 11 años, ambos inclusive).
- 1.280 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los 12 y 18 años, ambos inclusive).

La ayuda escolar será percibida por el trabajador en la nómina del mes de octubre 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.

No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir seis meses de antigüedad en la Empresa.

Art. 22. *Quebranto de moneda.*—Los cajeros y los que habitualmente por razón de sus funciones manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 5.335 pesetas mensuales, y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

Art. 23. *Ayuda de estudios para los empleados.*—La Empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo.

Se exceptuarán los estudios de Master.

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

No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir seis meses de antigüedad en la Empresa.

Art. 24. *Anticipos y préstamos.*—Los trabajadores, por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta cinco mensualidades del sueldo que vinieran percibiendo, siempre que ostenten 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 y ocho mensualidades.

Igualmente, por necesidad de adquisición de vivienda mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la Empresa, se otorgará un préstamo de 1.280.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios y con un interés del 6 por 100 anual.

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

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente compatibles para una misma persona, en los siguientes supuestos:

- Gastos médicos de todo tipo, ocasionados al propio empleado o personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas.
- Gastos de todo tipo derivados de la vivienda.
- Gastos ocasionados por situaciones familiares excepcionales (bodas, nacimientos, comuniones, convivencia, fallecimientos, divorcios, separaciones, anulaciones, etc.).
- Gastos ocasionados por actuaciones que precisan asistencia o asesoramiento profesional especializado (letrados, asesores fiscales, etc.).
- Gastos ocasionados por situaciones de emergencia al propio empleado o a personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas, que puedan ocasionar perjuicio (embargos, multas, juicios, etc.).
- Gastos ocasionados por la adquisición de materiales y/o equipo necesarios para la realización de las actividades socio-culturales y/o deportivas.
- Gastos ocasionados por actividades socio-culturales y/o deportivas del empleado o personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas.

El tiempo de amortización del punto anterior será de doce mensualidades.

Art. 25. *Financiación especial vehículos a los empleados.*—La Empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos nuevos a crédito, marca Renault o de vehículos usados, siempre que la venta se efectúe a través de filiales o concesionarios Renault, consistente en la aplicación de una tasa nominal del 14 por 100 sobre la cantidad aplazada y sin gastos de formalización.

Existirá la posibilidad de amortizar el préstamo anticipadamente.

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

Respecto a los trabajadores interinos o 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.

Art. 26. *Pagas extraordinarias.*—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.

Art. 27. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 1992, un incremento superior al 6,7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión sobre la tabla salarial al 31 de diciembre de 1991, según el siguiente cuadro:

- Si la inflación es igual al 6,80 por 100, el incremento será de 0,10 por 100.
- Si la inflación es igual al 6,90 por 100, el incremento será de 0,20 por 100.

- Si la inflación es igual al 7,00 por 100, el incremento será de 0,30 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,10 por 100, el incremento será de 0,40 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,20 por 100, el incremento será de 0,50 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,30 por 100, el incremento será de 0,60 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,40 por 100, el incremento será de 0,70 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,50 por 100, el incremento será de 0,80 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,60 por 100, el incremento será de 0,90 por 100.
- Si la inflación es igual al 7,... por 100, el incremento será de 1,... por 100.

y sucesivamente en la misma proporción.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1992, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1993 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 1993.

Art. 28. *Antigüedad*.—Todos los empleados, sin excepción de categorías disfrutará, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la Empresa, según la siguiente tabla de valores:

	Unitario	Acumulado
1.º trienio	20.176	20.176
2.º trienio	20.175	40.351
3.º trienio	33.397	73.748
4.º trienio	46.617	120.365
5.º trienio	59.834	180.199
6.º trienio	23.925	204.124
7.º trienio	45.876	250.000

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 siete.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media señaladas en el artículo 26.

Art. 29. *Horas extraordinarias*.—La regulación de las horas extraordinarias se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

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

Art. 30. *Previsión y asistencia social*.—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.

Art. 31. *Revisión médica*.—La Empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, que será llevado a cabo a través del Servicio Médico que se mantiene mancomunadamente entre la Entidad Fasa-Renault y sus filiales.

Art. 32. *Seguro de vida*.—Se establece para cada trabajador afectado por el presente convenio un seguro de 1.000.000 de pesetas que cubrirá los siguientes riesgos:

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

Se establece para cada trabajador afectado por el presente Convenio un seguro de 2.000.000 de pesetas por «Fallecimiento por Accidente».

Art. 33. *Derechos sindicales*.—El número de horas que corresponde a la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, según lo dispuesto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá distribuirse entre los citados miembros y en cómputo anual, 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

Clasificación de puestos de trabajo

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

Clasificación de puestos de trabajo por categorías

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
1	Licenciado	Licenciado
1	Auditor interno superior	1
2	Controller de gestión	
3	Jefe proceso de datos	
4	Analista organización sénior	
5	Jefe departamento contabilidad	
6	Jefe servicio contencioso	
7	Jefe servicio administrativo tesorería	
8	Delegado 2.º	
9	Jefe servicio marketing	
10	Analista	
11	Jefe análisis de riesgos	
12	Analista de sistemas	
1	Delegado 3.º	2
2	Controller gestión impagados	
3	Analista programador	
4	Jefe servicio impagados	
5	Operador mercado monetario	
6	Jefe servicio comercial	
7	Agente de apoyo polivalente	
8	Secretaria ejecutiva bilingüe	
9	Jefe servicio clientes impagados	
10	Jefe servicio contabilidad	
11	Jefe servicio cartera	
12	Jefe servicio personal	
13	Jefe servicio contabilidad financiera	
14	Gestor comercial de zona	
15	Técnico de recursos humanos	
16	Jefe selección y formación	
17	Técnico de organización y métodos	
18	Técnico de sistemas informáticos sénior	
19	Analista financiero	
20	Auditor interno sénior	
21	Jefe administrativo	
22	Gestor administrativo	
23	Assistant financiero	
24	Analista de riesgos	
25	Abogado contencioso júnior	
26	Planificador	
27	Soporte explotación	
1	Analista organización júnior	3
2	Jefe servicio operaciones comerciales	
3	Auditor interno júnior	
4	Controller gestión júnior	
5	Técnico administrativo	
6	Secretaria ejecutiva	
7	Gestor vehículos depositados	
8	Programador sénior	
9	Operador de ordenador sénior	
10	Agente operaciones comerciales	
11	Conserje vigilante mayor	
12	Programador técnico en instalaciones	
13	Analista de flotas	
14	Técnico de consolidación y estudios	
15	Técnico de sistemas júnior	
16	Programador de sistemas	
1	Auxiliar administrativo especialista	4
2	Cajero	
3	Secretaria	
4	Cobrador	
5	Conserje vigilante	
6	Técnico de estadística	
7	Operador de ordenador júnior	
8	Programador júnior	
9	Técnico de informática	

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

ANEXO B

Tabla salarial del personal convenio de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», a aplicar desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1992

Categoría	Nivel	Importe	Categoría	Nivel	Importe
Licenciado	Unico	2.585.873			
1	6	5.016.096	4	6	2.661.571
	5	4.871.400		5	2.525.717
	4	4.726.705		4	2.389.867
	3	4.582.011		3	2.254.015
	2	4.417.630		2	2.164.813
	1	4.253.249		1	2.075.607
2	6	4.253.249	5	6	2.075.607
	5	4.088.867		5	1.986.405
	4	3.924.485		4	1.897.204
	3	3.760.105		3	1.807.999
	2	3.594.737		2	1.731.655
	1	3.429.371		1	1.655.313
3	6	3.429.371	6	6	1.655.313
	5	3.264.005		5	1.578.968
	4	3.098.641		4	1.502.624
	3	2.933.274		3	1.426.280
	2	2.797.423		2	1.349.935
	1	2.661.571		1	1.273.593

Existe un número indeterminado de puestos de trabajo, cuya homologación con la clasificación objeto del presente Anexo, no conlleva la misma con respecto a la tabla reflejada en el Anexo B.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

19204 RESOLUCION de 30 de junio de 1992, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 142/1991, promovido por don José Aragonés Montsant.

En el recurso contencioso-administrativo número 142/1991, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por don José Aragonés Montsant contra resoluciones de este Registro de 5 de febrero de 1986 y 24 de noviembre de 1987, se ha dictado, con fecha 20 de enero de 1992, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de don José Aragonés Montsant contra las Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fechas 5 de febrero de 1986 y 24 de noviembre de 1987 -esta última confirmatoria en reposición de la anterior-, en virtud de las cuales se concedió a don Eduardo Garrido García la inscripción de la marca número 1.076.921, denominada «Don Eduardo», en la clase

33 del Nomenclátor Oficial de Marcas, para distinguir «vinos, espirituosos y licores», debemos declarar y declaramos dichas Resoluciones no ajustadas a Derecho y consiguientemente nulas, sin imponer las costas de este proceso a ninguna de las partes litigantes.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de junio de 1992.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

19205 RESOLUCION de 30 de junio de 1992, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 2.192/1985, promovido por «Metzeler Schaum GmbH».

En el recurso contencioso-administrativo número 2.192/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Metzeler Schaum GmbH», contra Resoluciones de este Registro de 12 de julio de 1984 y 26 de abril de 1986, se ha dictado, con fecha 16 de mayo de 1991, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso interpuesto por «Metzeler Schaum GmbH», representada por el Procurador don Santos Gandarillas Carmona, que denegó la inscripción del modelo de utilidad número 274.759, «placa decorativa de material estratificado de color», y contra la de 26 de abril de 1986, que desestimó el recurso de reposición, debemos declarar y declaramos las mencionadas resoluciones no ajustadas a derecho, anulando las mismas, acordando el pase del expediente a la Sección de Patentes, con la prioridad adquirida el día de su presentación; sin hacer expresa imposición de las costas del recurso.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de junio de 1992.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

19206 RESOLUCION de 30 de junio de 1992, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 3.818/1989 (antes 2.444/1984), promovido por «Sanol Schwarz GmbH».

En el recurso contencioso-administrativo número 3.818/1989 (antes 2.444/1984), interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Sanol Schwarz GmbH», contra Resolución de este Registro de 5 de julio de 1983, se ha dictado, con fecha 11 de julio de 1991 por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimamos el recurso contencioso-administrativo deducido por la representación procesal de «Sanol Schwarz GmbH», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de julio de 1983, acto que declaramos conforme a Derecho; sin costas.»

En su virtud este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de junio de 1992.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.