

Cuando concurren ambas circunstancias se sumarán los importes «x» e «y» al salario de este personal, de tal forma que la diferencia de los niveles salariales IX a VIII de las tablas vigentes en ese momento pase a sueldo base y el diferencial, con el total incremento producido por este concepto, pase al complemento «ad personam».

**Disposición transitoria tercera. Complemento jefatura oficina.**

A partir de 1 de enero de 1998 se mantendrá para los que actualmente lo vienen percibiendo (8 de septiembre de 1997), en su misma cuantía, si continúan en la situación que lo originó, consolidándolo a los dos años de permanencia en la misma, momento en que pasarán a nivel IV. Será revisable según tablas y su cuantía consolidada irá en la parte que corresponda al incremento de sueldo base derivado del ascenso y el resto se sumará al complemento «ad personam».

Sobre este concepto se repercutirá lo que sobre el mismo suponía la gratificación especial de diciembre. Su pago se efectuará en catorceavas partes.

**Disposición transitoria cuarta. Viudedad.**

Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2000 el régimen transitorio de viudedad en los mismos términos del pacto extraestatutario de 1990 y Convenio Colectivo para los años 1991 y 1992. Se incluye en su ámbito de protección al personal actualmente en plantilla perteneciente a los colectivos «B» y «C» del plan de pensiones.

A efectos del cálculo del complemento de viudedad a cargo del Banco, sólo se computará la pensión de viudedad fijada por la Seguridad Social.

**Disposición transitoria quinta. Promoción por antigüedad grupo de técnicos.**

Para los empleados que actualmente ostentan las categorías de Apoderado de 3.ª y de 2.ª, se mantendrá la regulación prevista en el artículo 53 del XII Convenio Colectivo. Se computarán los años de antigüedad en las categorías actuales que se extinguen a efectos de completar los períodos de tiempo exigidos para los diferentes ascensos.

En el grupo de Técnicos, el incremento salarial derivado de este tipo de promoción tendrá el mismo tratamiento que los ascensos por libre designación, previsto en el artículo 10 de este Convenio.

**Disposición adicional primera. Fondo de pensiones.**

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo acuerdan que en el mínimo tiempo posible y como máximo antes del próximo 10 de septiembre, y previos los trámites oportunos, las modificaciones que por este Convenio se hayan efectuado sobre lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones se regularán, con el mismo sentido con el que se establecen en este Convenio, en el Reglamento del Plan de Pensiones, modificándolo al efecto.

**Disposición adicional segunda. Refundición de Convenios.**

A efectos de refundir en un cuerpo único las partes vigentes de los Convenios Colectivos anteriores junto con el actual, se constituirá una Comisión Paritaria por las partes negociadoras de este Convenio que en el más breve plazo posible presentará un texto único refundido para su aprobación por la Mesa de Negociación.

**Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria.**

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que tendrá su sede en Madrid.

Esta Comisión estará integrada por la representación de la empresa y la de los sindicatos presentes en la mesa negociadora y tendrá entre sus funciones:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tienda a una más eficaz aplicación de lo establecido en el Convenio.

**Disposición adicional cuarta. Formación profesional.**

Las partes firmantes se adhieren al contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

**ANEXO I**

**Tabla para cálculo de complemento de puesto de trabajo y temporales, plus de residencia y fiestas suprimidas**

Categoría	Sueldo base referencias (2) (3) anual (12 pagas)	Nivel homologación (1)
Director regional .....	8.084.677	I
Subdirector regional .....	6.366.787	I
Director de sucursal de 1.ª .....	5.048.058	I
Director de sucursal de 2.ª .....	4.643.962	II
Director de sucursal de 3.ª .....	4.138.611	II
Director de sucursal de 4.ª .....	3.794.486	III
Director de sucursal de 5.ª .....	3.431.207	III
Subdirector sucursal .....	3.330.092	IV
Apoderado de 1.ª .....	3.168.612	V
Apoderado de 2.ª .....	2.865.298	VI
Apoderado de 3.ª .....	2.562.141	VII
Subjefe .....	2.410.514	VIII
Oficial 1.º de diecisiete años .....	2.410.514	IX
Oficial 1.º .....	2.110.998	IX
Oficial 2.º .....	1.833.588	X
Auxiliar tres años .....	1.648.727	XI
Auxiliar entrada .....	1.499.767	XI
Conserje .....	2.143.095	IX
Telefonista doce años .....	2.110.998	IX
Conductor mecánico doce años .....	2.110.998	IX
Oficial oficios varios doce años .....	2.110.998	IX
Oficial electricista doce años .....	2.110.998	IX
Ayudante oficios varios doce años .....	1.833.588	X
Vigilante doce años .....	2.021.181	X
Oficial oficios varios entrada .....	1.648.727	XI
Conductor mecánico entrada .....	1.648.727	XI
Ayudante oficios varios entrada .....	1.499.767	XI
Ayudante oficina doce años .....	1.742.931	XI
Limpiadora doce años .....	1.566.594	XII
Limpiadora entrada .....	1.433.063	XII

(1) En los supuestos de ascenso el sueldo base de referencia correspondiente a niveles de homologación que comprenden varias categorías, será el inferior de todos ellos.

(2) Estos sueldos base servirán de referencia para determinar la cuantía de los conceptos salariales (plus residencia, complementos puesto de trabajo y temporales y fiestas suprimidas) según la regulación de cada uno de ellos.

(3) Este importe incluye la correspondiente repercusión de la gratificación especial de diciembre.

**24238 RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004452), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 31 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «ROBERTSON ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa «Robertson Española, Sociedad Anónima», y el personal con contrato laboral que la compone en todo el territorio nacional.

**Artículo 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 Siderometalúrgico de la provincia de Barcelona, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y normas laborales de rango superior.

**Artículo 3. Entrada en vigor y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 1997 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997.

**Artículo 4. Denuncia y revisión.**

1. A partir del 31 de diciembre de 1997, se entenderá prorrogado de año en año si no hubiese denuncia por ninguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

2. En el plazo de dos meses desde la presentación de la denuncia, se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

3. Durante el tiempo que transcurre entre la denuncia del Convenio en vigor y la entrada del próximo, las relaciones laborales de la empresa se seguirán regiendo por el Convenio denunciado.

**Artículo 5. Garantía «ad personam».**

Se respetarán las situaciones «ad personam» que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal fijo que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985 como derecho «ad personam» no podrá ser obligado a trabajar en el segundo o tercer turno, excepto por mutuo acuerdo.

**Artículo 6. Compensación y absorción.**

1. Únicamente podrá invocarse la aplicación del Convenio o disposición de rango superior, cuando en su conjunto el precio total por hora de trabajo resultase más beneficioso que lo que se establece en el presente Convenio.

2. A tal efecto, se entenderá por «precio total por hora de trabajo» la cantidad resultante de dividir la suma total anual percibida por cualquier concepto retribuido por el número de horas de trabajo efectivo también en cómputo anual.

**CAPÍTULO II**

**Condiciones económicas**

**Artículo 7. Salario base o mínimo.**

1. Se considera sueldo base o mínimo el que figura en las tablas salariales anexas.

2. Todas las percepciones económicas se entenderán con carácter bruto, de las cuales se deducirán las cotizaciones de la Seguridad Social, IRPF y otros impuestos personales que legalmente correspondan.

**Artículo 8. Forma de pago.**

La forma de pago de las retribuciones del personal será por transferencia a una entidad de crédito designada por el empleado, el día 22 de cada mes, por su totalidad. Siendo el cierre contable el día 20, y aquellos importes devengados entre el día 20 y el último día de cada mes se regularizarán en el mes siguiente, y así sucesivamente.

**Artículo 9. Plus penoso, tóxico y peligroso fábrica.**

El personal de fábrica percibirá, en concepto de plus penoso, tóxico y peligroso, la cantidad de 7.582 pesetas, que se abonarán 12 veces al año.

**Artículo 10. Plus estímulo fábrica.**

1. Los sistemas de trabajo y medición de tiempos que regirán para el plus estímulo se someterán al Tribunal Laboral.

2. El importe del plus estímulo se abonará al personal de fábrica 12 veces al año, siempre supeditado a la obtención individual de un rendimiento medio anual de 95 por 100 del estándar mínimo exigible, de acuerdo con el punto 1, en las siguientes cantidades:

Encargado: 21.226 pesetas.  
 Jefe Equipo primera: 18.948 pesetas.  
 Jefe Equipo otras cat.: 13.263 pesetas.  
 Demás categorías: 8.338 pesetas.

3. Plus tercer turno: Las personas que trabajen en el tercer turno percibirán, en forma adicional y solamente por los días que efectivamente trabajen en dicho turno, las cantidades que se establecen en las tablas salariales bajo el rótulo «Plus tercer turno».

Este plus es la compensación motivada por el aumento de quince minutos de jornada, acordado en el Convenio de 1989.

**Artículo 11. Plus antigüedad.**

Las cantidades que se percibirán en concepto de plus antigüedad para todas las categorías, y que se harán efectivas en 14 pagas, son las siguientes:

Tercer año cumplido: 1.140 pesetas.  
 Cuarto año cumplido: 2.274 pesetas.  
 Quinto año cumplido: 3.411 pesetas.  
 Sexto año cumplido: 4.550 pesetas.  
 Séptimo año cumplido: 5.685 pesetas.  
 Octavo año cumplido: 6.822 pesetas.  
 Noveno año cumplido: 7.582 pesetas.

A partir del décimo año, se incrementarán 947 pesetas por año, hasta un límite máximo de quince años.

**Artículo 12. Plus de asistencia.**

Se crea un plus de asistencia al trabajo, consistente en un incremento de un 0,5 por 100 del salario bruto individual.

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus todos los trabajadores de la empresa que no hayan faltado día alguno al trabajo durante el año.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las derivadas de los permisos contemplados en la legislación laboral vigente, las derivadas de incapacidad laboral temporal (ILT) en el caso de maternidad, así como tampoco dos días de falta no justificada al año.

Este plus se calculará anualmente y su abono se hará en una sola vez coincidiendo con la mensualidad de enero. El porcentaje definido en el presente artículo no tendrá carácter de revisable, si bien se aplicará cada año sobre las bases revisadas que correspondan.

**Artículo 13. Amortización y gastos de vehículos.**

1. El personal que con autorización de la empresa utilice su coche para desempeñar su trabajo, percibirá por kilómetro recorrido el importe establecido por el R.A.C.C. o entidad oficial similar. Este precio será revisado en enero de cada año.

2. En caso de utilización más frecuente, la empresa podrá pactar otros sistemas con cada interesado.

3. Se fija en 402 pesetas el desplazamiento desde el centro de trabajo de Granollers a la ciudad de Granollers.

**Artículo 14. Retribuciones horas extraordinarias.**

Para todo el personal, el cálculo del precio de las horas extraordinarias se tomará como base los precios resultantes de dividir el importe de once mensualidades de sueldo base y plus penoso, tóxico y peligroso, vigente en cada momento, por el total de horas a trabajar en el año y multiplicado por 1,75.

**Artículo 15. Pagas extraordinarias.**

1. Se establecen dos pagas extraordinarias, en los meses de junio y diciembre, de la cuantía indicada en las tablas de salarios.
2. Todo el personal de la empresa cobrará el día 1 de mayo una ayuda especial consistente en 28.786 pesetas anuales revalorizables. Dicha paga será abonada conjuntamente con la mensualidad de mayo.

**Artículo 16. Servicio de comedor.**

1. Existirá un servicio de comedor para los trabajadores del centro de Granollers, subvencionado por la empresa en el 60 por 100 del menú del día y en el caso de bocadillos con 312 pesetas por día trabajado.
2. En los demás centros de trabajo y el personal que no disfrute de dieta o media dieta, la empresa pagará una subvención por cada día de presencia laboral, equivalente al 60 por 100 del precio de los platos fijos del comedor de la empresa en Granollers.

**CAPÍTULO III****Jornada de trabajo, vacaciones y permisos****Artículo 17. Jornada de trabajo.**

1. Para la vigencia del presente Convenio se acuerda un total de mil setecientos sesenta y cinco horas de trabajo efectivo por año.
2. Todo el personal efectuará una jornada laboral de siete horas y cincuenta y cinco minutos, excepto el del tercer turno, que lo hará de seis horas y cuarenta minutos efectivas, de lunes a viernes, excluidos días festivos que corresponden a la provincia o ciudad donde tenga su centro de trabajo, con los siguientes horarios:

Oficinas de Granollers: De ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco horas.

Oficina de Barcelona: De ocho treinta a trece y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Oficina de Madrid: De ocho treinta a trece y de catorce a diecisiete cincuenta y cinco horas.

Fábrica de Granollers:

Primer turno: De siete a quince veinticinco horas.

Segundo turno: De quince veinticinco a veintitrés cincuenta horas.

Tercer turno: De veintitrés cincuenta a siete horas.

La fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) Primer turno: Entre las diez y diez treinta horas.
- b) Segundo turno: Entre las veinte treinta y veintituna horas.
- c) Tercer turno: Entre las tres treinta y cuatro horas.

2. La fábrica de Granollers tendrá media hora para el descanso y bocadillo, entre las diez y diez treinta, pudiendo ser desdoblado en dos turnos entre las nueve treinta y las diez treinta en casos de necesidad de continuidad de producción.

La empresa y el Comité de Empresa acordarán los puestos y personas afectadas.

3. Las oficinas de Granollers tendrán media hora para el descanso y comida, entre las trece y trece treinta.

4. Las oficinas de Barcelona y Madrid tendrán media hora para el descanso en momento flexible y no totalmente simultáneo.

El horario de las delegaciones se convertirá en intensivo en verano y en épocas de semanas festivas, siempre y cuando se trabaje una jornada de treinta y nueve horas treinta y cinco minutos efectivas por semana. A requerimiento del Delegado, se mantendrá un retén en horas normales de trabajo.

**Artículo 18. Horario de trabajo para el personal de oficinas en Granollers.**

1. Dentro de ciertos límites, el empleado puede variar su hora de entrada y salida del trabajo, asimismo puede acumular horas trabajadas en su «haber» (horas positivas) para luego disfrutarlas con tiempo libre, y puede igualmente acumular horas no trabajadas en su «debe» (horas negativas) para luego recuperarlas. El «horario flexible de trabajo» se aplica únicamente a personal de oficinas, hasta la categoría de Jefe Administrativo de segunda.

2. El empleado tiene que estar presente en su lugar de trabajo durante las horas de nueve treinta a dieciséis (el tiempo central).

Puede entrar a su lugar de trabajo a cualquier hora a partir de las siete y puede continuar en su lugar de trabajo hasta las diecinueve veinticinco horas.

3. Requiere autorización previa de su inmediato superior:

a) Para acudir a su lugar de trabajo los sábados, domingos y días festivos.

b) Para estar ausente durante las horas del «tiempo central».

c) Para trabajar fuera de las horas de los límites estipulados en el párrafo 2.

Esta autorización será concedida a discreción del inmediato superior del empleado, si las circunstancias lo permiten, y constará por escrito.

4. El control de las horas trabajadas y no trabajadas se efectuará mediante un reloj automático de fichaje. Cada día, el empleado ficha su entrada y salida del trabajo.

Mensualmente la ficha será revisada y firmada por el empleado y su inmediato superior.

5. En caso de presencia «no laboral» (por ejemplo, clase de inglés), el empleado tendrá que fichar su salida antes de comenzar su presencia «no laboral».

6. Al final de cada mes, el departamento de Administración prepara un resumen de las horas trabajadas y un saldo de las horas en su «haber» o en su «debe» del empleado.

La jornada laboral de trabajo es de siete horas y cincuenta y cinco minutos en el puesto de trabajo más media hora de obligada presencia para la comida y descanso.

7. El empleado puede acumular tanto «horas positivas» en su haber como «horas negativas» en su debe, según los siguientes límites:

Sin autorización previa	Con autorización previa
Un máximo, en una sola semana, de 7 horas 55 minutos.	15 horas 50 minutos.
Un máximo, en un mes natural, de 15 horas 50 minutos.	23 horas 45 minutos.

8. El tope máximo de horas acumuladas en su haber o en su debe en cualquier momento será de treinta y una horas cuarenta minutos netas.

9. El empleado puede liquidar el saldo de horas positivas o negativas que tenga, bien sin autorización previa dentro de los límites fijados en el párrafo 2, o bien previo acuerdo con su inmediato superior.

10. Los días de baja por accidente o enfermedad y de ausencia justificada dentro de los permisos concedidos por este Convenio, contarán como siete horas y cincuenta y cinco minutos en el puesto de trabajo.

11. Las ausencias del empleado de su centro de trabajo normal por razones de trabajo, inclusive viajes, que imposibiliten el fichaje de las horas trabajadas, serán contabilizadas en horas en la ficha del empleado por su inmediato superior. En ningún caso pueda contabilizarse más de diez horas cincuenta y cinco minutos en un solo día de trabajo por este motivo.

12. La empresa continuará facilitando el transporte entre la ciudad y sus dependencias de Granollers según el horario actual y establecido. El personal de fábrica tendrá prioridad en el autobús que sube de fábrica, y que baja a Granollers al comienzo y terminación de su horario de trabajo.

13. El empleado solucionará por su cuenta sus necesidades de transporte si varía su hora de entrada o salida del trabajo con respecto al actual.

14. La empresa tendrá siempre libre derecho a especificar cualquier puesto de trabajo donde la presencia de personal sea obligatoria durante el horario de ocho treinta a dieciséis cincuenta y cinco (por ejemplo, la telefonista/recepcionista). En estos casos, el empleado que normalmente ocupa el puesto y que quiera variar su hora de entrada y salida será

respon: + le de buscar un sustituto con el visto bueno de los jefes de ambos.

15. La empresa puede pedir a cualquier empleado, pero sin obligación por parte de éste, que trabaje horas adicionales a la jornada normal si las circunstancias lo requieren. La acumulación neta de horas adicionales en el puesto de trabajo no serán retribuidas como horas positivas a disponer según las normas aquí indicadas.

16. Cada incumplimiento de las normas del horario flexible será considerado como una falta y sancionada de acuerdo con lo preceptuado en el capítulo VIII de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica «derogada». Cada infracción será notificada al empleado dentro de cinco días laborables después de finalizar el mes natural en que se haya producido.

Será considerada falta muy grave cualquier manejo, interferencia, uso o abuso de la ficha de otro empleado por cualquier persona no autorizada.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal de la empresa serán de veinticinco días laborales, a disfrutar de la siguiente forma:

Todo el personal de la empresa disfrutará de cinco de sus días laborables de vacaciones en el periodo de Navidad, y el resto de días, según se detalla para cada grupo:

1. Oficinas y delegaciones: Disfrutarán los veinte días restantes en verano, previo acuerdo individual con sus compañeros y con el jefe de su departamento o delegación.

2. Fábrica: En verano se disfrutará cuatro semanas naturales, contabilizándose sólo como disfrutados los días laborables que contengan dichas semanas. Y los días laborables que queden hasta los veinte días señalados, se disfrutará en fechas a acordar entre ambas partes.

El personal que integraba la plantilla al 1 de octubre de 1985 como derecho «ad personam» disfrutará sus vacaciones de verano en período continuado a acordar con la empresa con tres meses de antelación entre el 1 de julio al 31 de agosto, quedando un retén formado por un máximo de 12 personas voluntarias para atender urgencias de suministro, así como tareas de mantenimiento, que disfrutará sus vacaciones en período no coincidente con el resto de personal, teniendo derecho a dos días más de vacaciones. En caso de no haber un número de voluntarios, los puestos restantes serán escogidos de mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité. En cuanto al personal cuyo contrato vigente sea posterior al 1 de octubre de 1985, la fecha de disfrute será de acuerdo a las condiciones aceptadas en sus respectivos contratos de trabajo, pero siempre en período comprendido entre el 15 de junio y el 20 de septiembre.

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

A parte de lo que estipula el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, se concederá el tiempo preciso, siendo de probada necesidad, en los casos excepcionales siguientes:

Nacimiento de un hijo o defunción, consulta médica o enfermedad de padres, cónyuge e hijos del trabajador.

Desplazamiento de larga distancia para disfrutar un permiso.

En caso de desacuerdo entre el trabajador y su inmediato superior, quedará facultado el Departamento de Personal en Granollers, o Supervisor de los demás centros de trabajo, en conceder las solicitudes de permisos.

En caso de existir abuso por parte del solicitante del permiso, se le aplicará la siguiente tabla de sanciones:

Primera sanción: Se le llamará la atención por medio de la empresa y el Comité.

Segunda sanción: Se le descontará el 100 por 100 del plus estímulo del mes, o en su equivalencia si no tuviese, y perderá para siempre las condiciones más beneficiosas que marca este artículo.

Todos estos abusos que impliquen sanciones serán acordados por la empresa, una vez oído al Comité.

### CAPÍTULO IV

#### Mejoras sociales y otras mejoras

#### Artículo 21. *Transporte.*

1. Seguirá a disposición del personal de fábrica y oficinas de Granollers un autobús, a cargo de la empresa, para desplazamiento entre la fábrica y Granollers, en las horas normales de entrada y salida, cuyo

recorrido y número de paradas se acordarán entre el chófer y el personal que habitualmente lo utiliza, supeditado a la conformidad de la empresa.

A efectos del transporte para el segundo y tercer turnos de fábrica, la empresa podrá optar entre poner a disposición el autobús u otro medio de transporte, o pagar:

Segundo y tercer turno: 171 pesetas por día trabajado.

#### Artículo 22. *Equipos de trabajo.*

El personal de fábrica recibirá anualmente el habitual equipo de trabajo, consistente en dos equipos completos de pantalón, chaqueta y botas en invierno y dos camisas en verano.

#### Artículo 23. *Ayuda especial.*

Se concederán préstamos de hasta 75.000 pesetas sin interés, a los empleados que necesiten materiales de rehabilitación, siempre que su importe sea superior a 5.000 pesetas, para él y los beneficiarios que tengan incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, que reintegrará el día que le sean abonadas por la Seguridad Social.

#### Artículo 24. *Préstamos.*

1. En situación de extrema gravedad, la empresa discrecionalmente considerará cada caso, y a tenor del mismo decidirá sobre la concesión del préstamo que se le solicite.

2. En situaciones de necesidad en materia de vivienda de los productores, la empresa estudiará la posibilidad de avalar al productor a través de un préstamo bancario.

#### Artículo 25. *Ayudas por invalidez o muerte.*

La empresa asegurará a cada uno de los trabajadores que componen este Convenio con una suma total global de 2.000.000 de pesetas, que se repartirá en 1.000.000 de pesetas por muerte y 1.000.000 de pesetas por incapacidad permanente, adecuándose este último concepto según el grado de incapacidad.

Las citadas cantidades cubrirán el riesgo de invalidez temporal o permanente, en caso de accidente, dando cumplimiento a los requisitos establecidos en lo dispuesto en la Ley 50/1980 de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, artículo 100 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de octubre de 1980).

Dichas cantidades se abonarán al trabajador, al beneficiario nombrado por él o a los herederos forzosos, según se estipule.

En definitiva, para la vigencia del presente Convenio, la empresa mantendrá la Póliza Mundial de Seguro Personal de Accidentes, actualizando los riesgos cubiertos por los importes anteriormente citados con una entidad aseguradora que la empresa considere, y que garantice la cobertura de riesgos actualmente contratados, de los cuales ambas partes firmantes del presente Convenio son conocedores.

#### Artículo 26. *Seguridad en caso de accidente.*

Todo el personal estará cubierto durante las veinticuatro horas del día en caso de accidente, corriendo a cargo de la empresa aquellos gastos de desplazamiento que origine el traslado a su domicilio habitual, así como la asistencia necesaria.

Si resultaran disminuidas las facultades físicas del trabajador por causas de accidente laboral, una vez que tenga el alta, inmediatamente la empresa estudiará la adaptación a otro nuevo puesto de trabajo, acorde a su nueva capacidad física.

#### Artículo 27. *Complemento a la Seguridad Social.*

El personal que permanezca de baja por enfermedad o accidente tendrá derecho de percibir las mismas retribuciones que le corresponderían en el supuesto de haber efectuado la jornada normal de trabajo.

El Comité de Empresa, en solicitud de la empresa, prestará su colaboración para comprobar la veracidad de las bajas.

La empresa puede prestar provisionalmente tareas de tipo terapéutico para aquellos empleados que teniendo la baja no puedan realizar el trabajo de su puesto habitual.

Estas tareas serán consideradas por el Médico de la empresa con el acuerdo del Médico de cabecera del empleado.

## CAPÍTULO V

## Régimen de trabajo

Artículo 28. *Valoración categorías profesionales y regulación ascensos.*

1. Todo trabajador que no esté conforme con su categoría profesional solicitará por escrito la revisión de la misma. La empresa estudiará las características del puesto y contestará al interesado en un plazo máximo de un mes, informando al Comité de Empresa.

La empresa continuará su política de enviar a cursillos de formación profesional a aquellos empleados que demuestren aptitudes capaces de ser desarrolladas por medio de este tipo de cursillo y tendrá en consideración cualquier solicitud presentada. La empresa también continuará su política de promocionar sus actuales empleados a puestos de mayor responsabilidad, siempre que se presente la oportunidad y que haya personas que reúnan las aptitudes para el puesto vacante.

El ascenso a cualquier categoría, y en especial a la de Oficial de tercera, no será por simple cuestión de tiempo, sino que será por la existencia de un puesto vacante y tras el cumplimiento de una prueba adecuada.

## 2. Incorporación nuevas categorías:

a) Todas las categorías profesionales de fábrica se subdividirán en tres subcategorías, denominadas A, B y C.

Únicamente la categoría de Peón seguirá con su única y actual clasificación.

b) A partir de un año de permanencia en la subcategoría C, se pasará automáticamente a la subcategoría B. Igualmente de forma automática, tras un año de permanencia en la subcategoría B, se pasará a la subcategoría A.

c) Todo el personal que componía la plantilla fija el 1 de enero de 1981 permanecerá en su subcategoría A dentro de las categorías de fábrica. En el caso de ascender a categoría superior, seguirá manteniendo su condición de «A».

d) A partir del 1 de enero de 1987, se crea una nueva subcategoría con la letra «D» para personal de nueva incorporación.

Cuando un trabajador pase a contrato fijo, de inmediato se registrará por las otras subcategorías.

e) El personal técnico y administrativo con contrato no fijo se registrará por la tabla «D», pasando a la letra inmediata superior en cuanto pase a contrato fijo.

La tabla «D» significa la mínima contratación posible, pudiéndose contratar directamente a cualquier categoría superior al Convenio.

Artículo 29. *Garantías del puesto de trabajo.*

1. a) Oficinas: La empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo en un mismo centro, atendiendo en lo posible los intereses del trabajador y respetando al máximo su profesión.

b) Fábrica: Se mantendrá lo establecido por escrito respecto al régimen de responsabilidades y obligaciones para cada puesto de trabajo.

Cualquier cambio supondrá una nueva carta de obligaciones y revisión de sueldo, según cambio de categoría, si lo hubiese, y siempre de mutuo acuerdo con el trabajador.

2. Todo trabajador podrá negarse a un traslado a diferente puesto de trabajo. La negativa a este traslado no podrá repercutir en medidas contra el trabajador; en caso de que el trabajador crea que se toman medidas contra él, deberá comunicárselo a los representantes de los trabajadores, y éstos serán quienes decidirán, informarán o reclamarán a la empresa. Dicha negativa en ningún caso será para el despido.

Artículo 30. *Contratación de personal.*

Los puestos vacantes a cubrir se informarán simultáneamente a la oficina de colocación y al personal de la empresa. El personal de cada centro de trabajo tendrá preferencia en caso de ser considerado por la Dirección de la empresa como apto para el puesto. En caso de desacuerdo con el personal de plantilla, la empresa denunciará su razonamiento al Comité en reunión.

Artículo 31. *Sanciones y despidos.*

De cada falta que se comuniquen por escrito a un empleado, se entregará copia previamente al Comité de Empresa, con quien la empresa celebrará

una reunión, en la que se expondrá su razonamiento para su decisión y acción. La empresa escuchará con atención las sugerencias del Comité, sin merma de sus facultades decisorias.

Artículo 32. *Situación de crisis.*

En el supuesto que exista una situación de crisis económica en la empresa, ésta, previa autorización de la autoridad competente, estudiará la posibilidad de aplicar alguna fórmula que permita continuar trabajando el mayor número de sus empleados a través de una reducción de la jornada de trabajo, obligándose la empresa a realizar los trámites necesarios ante los organismos competentes para intentar que su personal llegue a percibir el complemento total de sus salarios, antes de recurrir a la suspensión del contrato de trabajo, o despido total o parcial de la plantilla. En tal caso, el Comité de Empresa, junto con un asesor técnico economista elegido por el Comité y de acuerdo con la empresa, tendrá acceso a sus libros contables.

Artículo 33. *Garantías sindicales.*

Independientemente de las garantías sindicales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los miembros del Comité no podrán ser desplazados fuera de su provincia sin el consentimiento del propio trabajador; en el caso de que éste acepte su desplazamiento, tendrá derecho al viaje a cargo de la empresa para atender a las reuniones permitidas por la Ley.

Artículo 34. *Comisión Paritaria.*

Queda constituida a partir de la firma del presente Convenio una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por los miembros de la representación del personal e igual número de representantes de la empresa.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir la competencia a las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales.

Disposición transitoria primera. *Horas extraordinarias estructurales.*

Se entenderán como tales las necesarias por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

De conformidad con la normativa vigente y a los efectos derivados del tipo de cotización por la exención del incremento adicional establecido por el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y demás efectos consecuentes, las horas extraordinarias estructurales que puedan realizarse se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal en su caso.

Disposición transitoria segunda. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*

Se podrá pactar individualmente, entre la empresa y trabajador, jubilación especial a los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y asimismo contemplada en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal de 1983.

Disposición transitoria tercera. *Aumento para 1997.*

En el año 1997 se efectuará un incremento salarial de 3,0 por 100 en todos los conceptos, en el capítulo segundo del Convenio.

Disposición transitoria cuarta. *Acuerdo pactado para 1997.*

Aumento para 1997: 3 por 100 con carácter retroactivo al 1 de enero de 1997, y se aumentará la póliza del seguro a 1.000.000 de pesetas.

La nómina del mes de julio de 1997 vendrá incrementada con el 3 por 100 según acuerdo.

La empresa se compromete que para el día 22 de octubre de 1997 hará efectivos los atrasos del Convenio, correspondientes a los seis primeros meses del año 1997.

Con esta cláusula, el presente Convenio se firma por un año, a saber, 1997.

## Tabla de salarios y horas extras 1997

## CATEGORÍAS DE FÁBRICA

Aumento sobre 1996 = 3 por 100

Vigencia desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1997

Categorías	Base mes por 12 - Pesetas	P.P.T. por 12 - Pesetas	P. estm. por 12 - Pesetas	Total mes - Pesetas	Pago ext. por dos - Pesetas	Total año - Pesetas	Horas - Pesetas		Plus 3.º T. por día - Pesetas	Plus 2.º T. por día - Pesetas
							Extr.	Noc.		
Peón J. Eq. «A»	128.870	7.582	13.264	149.715	136.450	2.069.480	1.488	1.741	234	248
Peón J. Eq. «D»	128.870	7.582	13.264	149.715	136.451	2.069.482	1.488	1.741	234	248
Peón «A»	128.870	7.582	8.338	144.789	136.450	2.010.371	1.488	1.741	227	248
Peón «D»	124.282	7.582	8.338	140.202	131.864	1.946.148	1.438	1.683	220	240
Aprendiz 4.º año «A»	94.759	7.582	8.338	110.679	102.341	1.532.829	1.116	1.306	173	183
Aprendiz 4.º año «B»	84.777	7.582	8.338	100.696	92.360	1.393.075	1.007	1.179	157	163
Aprendiz 4.º año «C»	75.851	7.582	8.338	91.771	83.429	1.268.106	910	1.065	144	146
Aprendiz 4.º año «D»	83.215	7.582	8.338	99.134	90.796	1.371.204	990	1.159	155	160
Aprendiz 3.º año «A»	75.808	7.582	8.338	91.728	83.389	1.267.512	909	1.064	144	146
Aprendiz 3.º año «B»	66.216	7.582	8.338	82.136	73.797	1.133.228	805	942	128	128
Aprendiz 3.º año «C»	57.839	7.582	8.338	73.758	65.422	1.015.944	714	835	116	112
Aprendiz 3.º año «D»	75.808	7.582	8.338	91.728	83.389	1.267.512	909	1.064	144	146
Almacenero «A»	191.407	7.582	8.338	207.327	198.988	2.885.897	2.170	2.539	324	369
Almacenero «B»	159.505	7.582	8.338	175.425	167.087	2.439.270	1.822	2.132	274	308
Almacenero «C»	132.924	7.582	8.338	143.843	140.500	2.067.120	1.532	1.793	233	256
Almacenero «D»	127.464	7.582	8.338	143.384	135.046	1.990.703	1.473	1.723	224	246
Vigilante «A»	170.560	7.582	8.338	186.480	178.142	2.594.045	1.943	2.273	292	329
Vigilante «B»	142.130	7.582	8.338	158.050	149.712	2.196.024	1.633	1.910	247	274
Vigilante «C»	118.443	7.582	8.338	134.363	126.022	1.864.401	1.374	1.608	210	228
Vigilante «D»	125.273	7.582	8.338	141.193	132.855	1.960.027	1.449	1.695	221	242
Limpiadora «A»	80.546	7.582	8.338	96.465	88.140	1.333.864	961	1.125	151	155
Limpiadora «B»	67.122	7.582	8.338	83.042	74.704	1.145.912	815	953	130	129
Limpiadora «C»	55.934	7.582	8.338	71.854	63.513	989.275	693	811	113	108
Limpiadora «D»	57.068	7.582	8.338	72.988	64.650	1.005.157	705	825	114	110
Encargado «A»	227.415	7.582	21.225	256.221	242.574	3.559.805	2.563	2.999	401	438
Encargado «B»	213.763	7.582	21.225	242.570	228.923	3.368.683	2.414	2.825	379	412
Encargado «C»	200.926	7.582	21.225	229.733	216.087	3.188.968	2.274	2.661	359	387
Encargado «D»	128.385	7.582	21.225	157.191	143.543	2.173.380	1.483	1.735	245	248
Of. 1.ª J. Eq. «A»	200.883	7.582	18.948	227.413	216.044	3.161.048	2.274	2.660	355	387
Of. 1.ª J. Eq. «B»	196.126	7.582	18.948	222.656	211.285	3.094.442	2.222	2.599	348	378
Of. 1.ª J. Eq. «C»	191.484	7.582	18.948	218.014	206.639	3.029.448	2.171	2.540	341	369
Of. 1.ª J. Eq. «D»	128.333	7.582	18.948	154.863	143.493	2.145.343	1.482	1.734	243	247
Of. de 1.ª «A»	191.407	7.582	8.338	207.327	198.988	2.885.897	2.170	2.539	324	369
Of. de 1.ª «B»	187.614	7.582	8.338	203.534	195.196	2.832.797	2.129	2.491	318	362
Of. de 1.ª «C»	183.898	7.582	8.338	199.818	191.483	2.780.779	2.088	2.443	312	355
Of. de 1.ª «D»	127.278	7.582	8.338	143.197	134.858	1.988.084	1.471	1.721	324	245
Of. de 2.ª J. Eq. «A»	191.407	7.582	13.264	212.253	198.988	2.945.005	2.170	2.539	332	369
Of. de 2.ª J. Eq. «B»	187.614	7.582	13.264	208.459	195.196	2.891.906	2.129	2.491	327	362
Of. de 2.ª J. Eq. «C»	183.898	7.582	13.264	204.743	191.481	2.839.884	2.088	2.443	321	355
Of. de 2.ª J. Eq. «D»	132.998	7.582	13.264	153.843	140.583	2.127.284	1.533	1.794	241	256
Of. de 2.ª «A»	183.827	7.582	8.338	199.746	191.410	2.779.777	2.088	2.442	312	354
Of. de 2.ª «B»	180.979	7.582	8.338	196.899	188.580	2.739.910	2.057	2.406	308	349
Of. de 2.ª «C»	178.174	7.582	8.338	194.093	185.760	2.700.638	2.028	2.370	304	344
Of. de 2.ª «D»	126.392	7.582	8.338	142.311	133.972	1.975.682	1.461	1.710	223	244
Of. de 3.ª J. Eq. «A»	179.144	7.582	13.264	198.989	185.725	2.759.319	2.025	2.370	311	343
Of. de 3.ª J. Eq. «B»	175.680	7.582	13.264	196.525	183.282	2.724.829	1.999	2.339	308	339
Of. de 3.ª J. Eq. «C»	173.249	7.582	13.264	194.095	180.834	2.690.804	1.972	2.308	304	334
Of. de 3.ª J. Eq. «D»	131.865	7.582	13.264	152.711	133.760	2.100.047	1.521	1.779	240	254
Of. de 3.ª «A»	173.218	7.582	8.338	189.138	180.800	2.631.251	1.972	2.307	295	334
Of. de 3.ª «B»	162.070	7.582	8.338	177.990	169.655	2.475.183	1.850	2.165	278	312
Of. de 3.ª «C»	151.638	7.582	8.338	167.568	159.227	2.329.145	1.737	2.032	262	292
Of. de 3.ª «D»	125.301	7.582	8.338	141.220	132.882	1.960.407	1.449	1.696	221	242
Espec. J. Eq. «A»	151.611	7.582	13.264	172.456	159.194	2.387.862	1.736	2.031	270	292
Espec. J. Eq. «B»	139.817	7.582	13.264	160.662	147.401	2.222.745	1.608	1.881	251	270
Espec. J. Eq. «C»	128.945	7.582	13.264	149.791	136.523	2.070.532	1.489	1.742	234	249
Espec. J. Eq. «D»	131.569	7.582	13.264	152.414	139.150	2.107.267	1.518	1.776	238	254
Espec. «A»	151.611	7.582	8.338	167.530	159.194	2.328.754	1.736	2.031	262	292
Espec. «B»	139.817	7.582	8.338	155.736	147.401	2.163.637	1.608	1.881	244	270
Espec. «C»	128.945	7.582	8.338	144.865	136.523	2.011.424	1.489	1.742	227	249
Espec. «D»	125.094	7.582	8.338	141.013	132.077	1.957.514	1.447	1.693	221	241

## ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICOS

Aumento sobre 1996 = 3 por 100

Vigencia desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1997

Categorías	Base mensual - Pesetas	Por año - Pesetas	Hora extra - Pesetas
<b>Administración</b>			
Jefe de segunda «A»	229.273	3.209.829	2.501
Jefe de segunda «B»	209.606	2.934.489	2.286
Jefe de segunda «D»	136.053	1.904.748	1.484
Oficial de primera «A»	191.406	2.679.680	2.088
Oficial de primera «B»	187.620	2.626.677	2.046
Oficial de primera «D»	133.136	1.863.907	1.452
Oficial de segunda «A»	183.827	2.573.575	2.005
Oficial de segunda «B»	173.216	2.425.031	1.889
Oficial de segunda «D»	131.055	1.834.770	1.429
Auxiliar «A»	151.611	2.122.551	1.654
Auxiliar «B»	132.660	1.857.237	1.447
Auxiliar «C»	113.707	1.591.903	1.240
Auxiliar «D»	115.498	1.616.967	1.260
Aspirante diecisiete años «A»	94.761	1.326.649	1.034
Aspirante diecisiete años «D»	85.809	1.201.332	936
Aspirante dieciséis años «A»	75.808	1.061.315	827
Aspirante dieciséis años «D»	75.808	1.061.315	827
<b>Técnicos</b>			
Ingeniero superior «A»	254.327	3.560.578	2.774
Ingeniero superior «B»	170.560	2.387.845	1.860
Ingeniero superior «C»	132.660	1.857.237	1.447
Ingeniero superior «D»	134.748	1.886.475	1.470
Ingeniero técnico «A»	223.626	3.130.764	2.439
Ingeniero técnico «B»	151.611	2.122.551	1.654
Ingeniero técnico «C»	113.707	1.591.903	1.240
Ingeniero técnico «D»	115.498	1.616.967	1.260
Técnico comercial «A»	223.626	3.130.764	2.439
Técnico comercial «B»	151.611	2.122.551	1.654
Técnico comercial «C»	113.707	1.591.903	1.240
Técnico comercial «D»	115.498	1.616.967	1.260
Jefe Tecn. Org. 2.ª «A»	234.995	3.289.932	2.563
Jefe Tecn. Org. 2.ª «D»	136.053	1.904.748	1.484
Delineante Proyectista «A»	209.606	2.934.489	2.286
Delineante Proyectista «D»	136.684	1.913.575	1.491
Delineante primera «A»	191.406	2.679.680	2.088
Delineante primera «D»	133.139	1.863.947	1.452
Delineante segunda «A»	183.824	2.573.535	2.005
Delineante segunda «D»	131.055	1.834.770	1.429
Auxiliar técnico «A»	151.611	2.122.551	1.654
Auxiliar técnico «B»	132.660	1.857.237	1.447
Auxiliar técnico «C»	113.707	1.591.903	1.240
Auxiliar técnico «D»	115.498	1.616.967	1.260
Calcador diecisiete años «A»	94.759	1.326.629	1.033
Calcador diecisiete años «D»	94.759	1.326.629	1.033
Calcador dieciséis años «A»	75.807	1.061.295	827
Calcador dieciséis años «D»	75.807	1.061.295	827

## Tabla de plus de antigüedad 1997

Aumento sobre 1996 = 3 por 100

Vigencia desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 1997

Años cumplidos	Importe por 14 - Pesetas
Tres.	1.140
Cuatro.	2.274
Cinco.	3.411
Seis.	4.550

Años cumplidos	Importe por 14 - Pesetas
Siete.	5.685
Ocho.	6.822
Nueve.	7.582
Diez.	8.528
Once.	9.475
Doce.	10.421
Trece.	11.368
Catorce.	12.314
Quince.	13.261

**24239** RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 1997, 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, para 1997.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Renault Financiaciones, para 1997 (número de código 9007422), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1997 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 31 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### RENAULT FINANCIACIONES, S. A.

#### Establecimiento Financiero del Crédito

#### CONVENIO 1997

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», Establecimiento Financiero del Crédito, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

##### Artículo 2. *Ámbito 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 2.1.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.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1997, 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 retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

##### Artículo 4. *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 ya en él establecidas, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

##### Artículo 5. *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 José Ángel Fernández Ferreira, Jefe de Personal.

Don Miguel Ángel Prado de Lucas, Director de Recursos Humanos.

Doña María Dolores Montero Brissa, Presidenta del Comité de empresa.  
Don José Martín León, Secretario del Comité de 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 la solicitud de convocatoria.

Se designa como Secretario de la Comisión Paritaria a don José Ángel Fernández Ferreira, a quien habrán de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación del 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.

##### Artículo 6. *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.

##### Artículo 7. *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 la avenida Cardenal Herrera Oria, 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 ocho a quince 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 ocho horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6, y los párrafos 1.3 y 1.4 de este artículo.

1.3 Períodos 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 trece y las catorce horas.

1.4 Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso, que será computado, 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 diez hasta las diez y cinco 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 quince horas y comenzará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6 y en el párrafo 2.3 de este artículo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6, B, párrafo segundo.