

**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 quince 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.

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 ocho a diecisiete horas, de lunes a viernes.

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

No obstante, lo hasta aquí pactado se establece un turno especial durante el período de verano, 15 de junio a 15 de septiembre, siendo este turno de:

Entrada: Nueve treinta horas.

Tiempo comida: Noventa minutos.

Hora salida: Diecinueve horas.

Para este turno especial se garantiza una presencia mínima del 35 por 100 del personal, Convenio adscrito al centro de trabajo con un mínimo de dos personas en los centros en los que el 35 por 100 fuera inferior a esta cifra. Será potestad de la sociedad determinar aquellas Direcciones o Departamentos en los que no sea preciso alcanzar dichos mínimos.

El exceso sobre estos límites tendrá carácter voluntario para el personal Convenio.

Si de la aplicación de este turno especial se generase un exceso de jornada, éste será compensado con descansos complementarios.

El cumplimiento de este turno especial durante los meses indicados, dará lugar a percibir un plus mensual de 50.000 pesetas brutas. En caso de que el tiempo de realización sea inferior al mes, se percibirá a prorrata sobre los días en que realmente se realice.

Igualmente, durante la realización de este turno se percibirá el plus ayuda comida establecido en el artículo 18.

Este turno especial tendrá un período de vigencia de un año, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1997, desapareciendo en esa fecha tanto la realización del turno como el plus originado.

Para los puntos 1 y 2 de este artículo se tendrá en cuenta lo especificado en el apartado 2 del artículo 8.

#### Artículo 8. Horario flexible.

1. En el centro de trabajo, sito en avenida Cardenal Herrera Oria, números 57 y 65, 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 período comprendido entre las siete treinta y las nueve 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 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.

2. Con carácter extraordinario y no consolidable se pacta el siguiente horario flexible, que modifica el punto anterior, durante el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 1997.

Oficinas centrales:

Invierno: Hora de entrada, de ocho treinta a nueve horas; comida, sesenta minutos.

Verano: De ocho a nueve horas.

Direcciones Regionales y Agencias:

Invierno: Hora de entrada, de ocho treinta a nueve horas; comida, noventa minutos.

Verano: De ocho a nueve horas.

Por su realización, dentro del período indicado, la empresa abonará a cada trabajador un plus no consolidable que por categorías queda reflejado en el anexo C. El importe de este plus consistirá en un 1,5 por 100 calculado sobre las tablas salariales que figuran en el Convenio 93 y las que se generen como nuevas en Convenios sucesivos hasta la finalización del pacto establecido. Este plus se percibirá en doce mensualidades.

Expirado el término máximo previsto (31 de diciembre de 1997) volverá a regir el mismo horario que existía al 31 de diciembre de 1993, desapareciendo también el 1,5 por 100 que como «Plus de distribución horario», figura en anexo C.

#### Artículo 9. Vacaciones.

El período de vacaciones será de veinticuatro 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 trabajador, 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 1996.

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.

#### Artículo 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 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.

El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho al disfrute de las mismas.

Los trabajadores, a partir del nacimiento del derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, indicándose varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas, por orden cronológico de presentación de petición, a estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

Aquellos trabajadores que, por razones de enfermedad o accidente, no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo 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.

#### Artículo 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 27.

De conformidad con los trámites establecidos en el artículo 7 de la ordenanza laboral para oficinas y despachos, los trabajadores tendrán un plazo de quince días para formular ante la empresa las observaciones o reclamaciones que crean procedentes sobre las modificaciones con respecto al escalafón.

La empresa resolverá en plazo no superior a quince días y de ser el acuerdo denegatorio, el empleado podrá acudir a la Jurisdicción Laboral.

#### Artículo 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 tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

#### Artículo 13. *Ascensos.*

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

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

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

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

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado en el número anterior, quedará 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 15. *Prueba de aptitud.*

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

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

3. Composición del Tribunal calificador:

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

#### Artículo 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.

#### Artículo 17. *Plus de transporte.*

El 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 537 pesetas diarias, para las restantes provincias, un plus de 401 pesetas diarias y en Central, un plus de 600 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.

#### Artículo 18. *Plus de ayuda comida.*

Se establece para todo el personal de la sociedad una ayuda de comida de 740 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 la avenida Cardenal Herrera Oría, 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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 utilizasen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la Dirección, se les abonará la cantidad de:

Treinta y cuatro pesetas si el vehículo es propio.

Doce pesetas si el vehículo es de servicio y gasolina.

Nueve 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.

#### Artículo 21. *Ayuda escolar.*

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

Mil doscientas noventa y dos pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los tres y los once años, ambos inclusive).

Mil quinientas cincuenta pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los doce y los dieciocho 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.

#### Artículo 22. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros y los que habitualmente, por razón de sus funciones manejan dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 6.459 pesetas mensuales y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se les hubiera confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor.

#### Artículo 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 Máster.

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.

#### Artículo 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 2.500.000 pesetas, reembolsable en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios.

El interés será fijándose en el mibor a cinco años, menos 3,2 puntos durante toda la vigencia del préstamo.

El Mibor se determinará aplicándose la media a cinco años del mes anterior a la solicitud del préstamo.

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 las 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.

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.

#### Artículo 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 menor de Mibor, con revisión anual + 3,7 por 100, con un tope del 14 por 100 sobre la cantidad aplazada y sin gastos de formalización.

#### Artículo 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.

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.

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.

#### Artículo 27. *Antigüedad.*

Todos los empleados, sin excepción de categorías, disfrutarán, 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 Pesetas	Acumulado Pesetas
Primer trienio .....	24.427	24.427
Segundo trienio .....	24.427	48.854
Tercer trienio .....	40.434	89.288
Cuarto trienio .....	56.440	145.728
Quinto trienio .....	72.442	218.170
Sexto trienio .....	28.966	247.136
Séptimo trienio .....	55.543	302.679
Octavo trienio .....	29.935	332.614

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 ocho.

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

#### Artículo 28. *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 los soliciten.

#### Artículo 29. *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.

Se considera ausencia justificada la asistencia a consultas médicas privadas para la realización de pruebas analíticas en general, de las cuales se deberá entregar justificación en el Departamento de Personal.

#### Artículo 30. *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.

#### Artículo 31. *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:

- Fallecimiento.
- Incapacidad profesional total y permanente.
- 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.

#### Artículo 32. *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.

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.

#### Clasificación de puestos de trabajo por categoría

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 senior.	
5	Jefe departamento Contabilidad.	
6	Jefe servicio Contencioso.	
7	Jefe servicio Administrativo Tesorería.	
8	Delegado 2.	
9	Jefe servicio Marketing.	
10	Analista.	
11	Jefe análisis de riesgos.	
12	Analista de sistemas.	
1	Delegado 3.	2
2	Controller gestión impagados.	
3	Analista programador.	
4	Jefe servicio Impagados.	
5	Operador Mercado Monetario.	

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría	
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 senior.		
19	Analista financiero.		
20	Auditor interno senior.		
21	Jefe administrativo.		
22	Gestor administrativo.		
23	Assistant financiero.		
24	Analista de riesgos.		
25	Abogado contencioso junior.		
26	Planificador.		
27	Soporte explotación.		
1	Analista organización junior.		3
2	Jefe servicio Operaciones comerciales.		
3	Auditor interno junior.		
4	Controller gestión junior.		
5	Técnico administrativo.		
6	Secretaria ejecutiva.		
7	Gestor vehículos depositados.		
8	Programador senior.		
9	Operador de ordenador senior.		
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 junior.		
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 junior.		
8	Programador junior.		
9	Técnico de informática.		
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 hasta el 31 de diciembre de 1997

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
Licenciado	Único	3.032.204
1	6	5.881.890
	5	5.712.220
	4	5.542.550

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
	3	5.372.881
	2	5.180.128
	1	4.987.372
2	6	4.987.372
	5	4.794.617
	4	4.601.863
	3	4.409.110
	2	4.215.201
3	6	4.021.293
	5	3.827.382
	4	3.633.476
	3	3.439.568
	2	3.280.268
4	6	3.120.967
	5	2.961.664
	4	2.802.365
	3	2.643.065
	2	2.538.467
5	6	2.433.863
	5	2.329.264
	4	2.224.668
	3	2.120.066
	2	2.030.545
6	6	1.941.026
	5	1.851.503
	4	1.761.981
	3	1.672.460
	2	1.582.839
	6	1.493.420
	5	
	4	
	3	
	2	

**Plus distribución horario**  
(Importe anual)

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
Licenciado	Único	43.839
1	6	85.039
	5	82.586
	4	80.133
	3	77.680
	2	74.893
2	6	72.107
	5	69.320
	4	66.533
	3	63.746
	2	60.943
3	6	58.139
	5	55.336
	4	52.532
	3	49.729
	2	47.426
	6	45.122
	5	
	4	
	3	
	2	

Categoría	Nivel	Importe - Pesetas
4	6	45.122
	5	42.819
	4	40.516
	3	38.213
	2	36.701
5	6	35.188
	5	33.676
	4	32.164
	3	30.652
	2	29.357
6	6	28.063
	5	26.769
	4	25.474
	3	24.180
	2	22.886
	6	21.592
	5	
	4	
	3	
	2	

**ANEXO D**

**Horario Operadores de sistema del Departamento de Explotación**

Se acuerda establecer para los Operadores de sistemas del Departamento de Explotación de la Dirección de Proyectos un régimen de trabajo en turno abierto, en base a las condiciones:

Turnos: Dos relevos diarios de ocho horas, respetando el total de horas pactado en Convenio, con los descansos establecidos para el régimen de turnos.

Compensación económica: Las personas afectadas (Operadores de sistemas) percibirán una bruto anual de 400.120 pesetas, percibidas en nómina.

**24240** *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 24 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos.*

Advertidos errores en el texto de la Resolución de 24 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de las Empresas de Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 241, de fecha 8 de octubre de 1997, páginas 29330 a 29349, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 59 del Convenio Colectivo en el renglón tercero del apartado primero, sobra la conjunción «y», entre las palabras «necesario» y «hasta».

En el artículo 69, en el último renglón, debe hacerse constar «artículo 40-1».

En el artículo 70, en el último renglón del apartado d) del número 3, debe hacerse constar «artículo 40-1».

En el artículo 70, en el primer renglón del apartado b) del número 4, sobra «Educación General Básica».

En la disposición adicional séptima, en el primer renglón, hay que sustituir la conjunción «que», entre las palabras «educativas» e «impartan», por «donde se» y suprimir el artículo «los», anterior a la palabra «niveles».

En el apartado B) del anexo 1, en la categoría I.B.3, en el segundo renglón, hay que incluir después de «Educación General Básica», «de Primaria».

En el anexo V, se ha omitido la última página del Convenio, que contiene el Plus de Residencia e Insularidad del Personal no docente, ramas 2.2., 2.3 y 2.4 de Baleares, que se publica a continuación.