

## TITULO IX

## Del régimen documental y contable

## Artículo 71.

1. Integran, en todo caso, el régimen documental y contable de la FEDAS:

a) El libro de registro de federaciones de ámbito autonómico que reflejará las denominaciones de las mismas, su domicilio social y la filiación de quienes ostentan cargos de representación y gobierno, con expresa especificación de la fecha su toma de posesión y cese, en su caso, de los interesados.

b) El libro de registro de clubes, en el que constará su denominación, domicilio social y filiación de los Presidentes y miembros de sus Juntas Directivas, consignándose las fechas de toma de posesión y cese, en su caso, de los interesados.

c) El libro de actas, en el que se incluirán las de las reuniones de la Asamblea General, de su Comisión Delegada, de la Junta Directiva y de la Comisión de Presidentes de Federaciones Autonómicas.

d) Los libros de contabilidad, en los que figurarán tanto el patrimonio como los derechos y obligaciones y los ingresos y gastos de la FEDAS, debiendo precisarse la procedencia de aquéllos y la inversión o destino de éstos.

e) Los demás que legalmente sean exigibles.

2. Serán causas de información o examen de los libros federativos las establecidas por la ley o los pronunciamientos, en tal sentido, de los Jueces o Tribunales, de las autoridades deportivas superiores, o, en su caso, de los Auditores.

## TITULO X

## De la disolución y extinción de la FEDAS

## Artículo 72.

1. La FEDAS se extinguirá:

a) Por la revocación de su reconocimiento. Si desaparecieran las condiciones o motivaciones que dieron lugar al mismo, o la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes estimase el incumplimiento de los objetivos para los que la FEDAS fue constituida, se instruirá un procedimiento, dirigido a la revocación de aquel reconocimiento, con audiencia de la propia FEDAS, y, en su caso, de las federaciones de ámbito autonómico en ella integradas. Concluido aquél, la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes resolverá, motivadamente, sobre tal revocación y contra su acuerdo cabrá interponer los recursos administrativos pertinentes.

b) Por resolución judicial.

c) Por las demás causas previstas en el ordenamiento jurídico general.

2. En caso de disolución de la FEDAS, su patrimonio neto, si lo hubiere, se aplicará a la realización de actividades análogas, determinándose por el Consejo Superior de Deportes su destino concreto.

## TITULO XI

## De la aprobación y modificación de los Estatutos y Reglamentos federativos

## Artículo 73.

La aprobación o reforma de los Estatutos y Reglamento General de la FEDAS se ajustará al siguiente procedimiento:

a) El proceso de modificación, salvo cuando fuera éste por imperativo legal, se iniciará a propuesta exclusivamente del Presidente de la FEDAS o de dos tercios de los miembros de la Comisión Delegada o de la mayoría de la Asamblea General. Las modificaciones no podrán exceder de los límites y criterios que la Asamblea General establezca.

b) Los servicios jurídicos federativos elaborarán el borrador de anteproyecto sobre las bases acordadas por aquellos órganos.

c) Terminado dicho borrador, se elevará a la Junta Directiva para que emita motivadamente su informe. Obtenida la aprobación se cursará el texto individualmente a todos los miembros de la Asamblea General, otorgando un plazo no inferior a quince días para que formulen motivadamente las enmiendas o sugerencias que estimen oportunas.

d) Tratándose de Estatutos, se convocará a la Asamblea General, a quien corresponde su aprobación por las dos terceras partes de ésta, la cual decidirá tras discutirse el texto propuesto y las enmiendas, en su caso, presentadas. Siendo el Reglamento General, se actuará de idéntico

modo, si bien convocando, por ser el órgano competente, a la Comisión Delegada de la propia Asamblea General.

e) Recaída, en su caso, la pertinente aprobación, se elevará lo acordado al Consejo Superior de Deportes, a los fines que prevé el artículo 10.2, b), de la Ley del Deporte.

f) Aprobado el nuevo texto, si de Estatutos se tratara, por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y se inscribirá en el Registro de Asociaciones correspondiente.

## Disposición adicional primera.

La interpretación de estos Estatutos y la determinación de cualquier supuesto no previsto será de competencia de la FEDAS y, en todo caso, se considerarán como derecho supletorio las disposiciones civiles y penales de la legislación común y en especial la legislación de procedimiento administrativo y disposiciones legales en materia deportiva, sean nacionales o internacionales.

## Disposición adicional segunda.

El emblema de la FEDAS es en forma de escudo.

Consta de los siguientes colores: Oro, negro, blanco y rojo. En la parte superior está impreso FEDAS en negro y fondo de oro. La parte inferior está dividida en tres franjas desiguales de derecha a izquierda, siendo las franjas exteriores de color rojo y la central de color blanco en donde figura un submarinista.

La FEDAS protegerá la debida utilización en España y territorio extranjero del escudo, nombre y emblemas tanto de la propia FEDAS como de la CMAS (Confederación Mundial de Actividades Subacuáticas), impidiendo a toda persona, entidad, sociedad o colectividad de derecho público o privado que no tenga autorización expresa de la FEDAS o, en su caso, de la CMAS hacer uso de tales emblemas, denominaciones, signos y títulos y de aquellos otros con los que pudiera prestarse a confusión.

## Disposición transitoria primera.

En el plazo de un año, tras la entrada en vigor de los presentes Estatutos, se elaborará un nuevo Reglamento General que los desarrolle.

## Disposición transitoria segunda.

Se consideran integradas en la FEDAS todas las federaciones autonómicas, salvo expresa manifestación en contra.

## Disposición final primera.

Quedan derogados los Estatutos de la FEDAS hasta ahora vigentes, aprobados por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes el 19 de julio de 1985.

## Disposición final segunda.

Los presentes Estatutos entrarán en vigor el día siguiente al de la notificación de su aprobación definitiva por la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, sin perjuicio de su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20912** RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 1994, 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» (Entidad de Financiación) (código de convenio número 9007422), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 6 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO PARA 1994 DE «RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANONIMA» (ENTIDAD DE FINANCIACION)

### Artículo 1. *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.

### Artículo 2. *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, 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, aceptó voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.

### Artículo 3. *Ambito temporal.*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1994, 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 cualesquiera 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 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 fin de interpretarlo como proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Don José Angel Fernández Ferreira, Jefe de Personal.  
Don Miguel Angel Prado de Lucas, Director de Recursos Humanos.  
Doña María Dolores Montero Brissa, Presidenta del Comité de Empresa.  
Don José Martín León, Secretaria 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 Angel Fernández Ferreira, 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.

### Artículo 6. *Jornada laboral.*

El número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de Renault Financiaciones serán mil setecientas cincuenta y nueve, 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 avenida Cardenal Herrera Oria, 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 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 horas a las diez quince horas. Durante el período 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 2.

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 30.000 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 de ayuda comida establecido en el artículo 18.

Este turno especial tendrá un período de vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996, 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 lo tanto, en todos los centros de trabajo la hora de salida de cada trabajador dependerá a 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 de 1994 a 31 de diciembre de 1996:

##### Oficinas centrales:

Invierno: Hora de entrada, ocho a nueve horas. Comida: Sesenta minutos.

Verano: Hora de entrada, ocho a nueve horas.

##### Direcciones Regionales y Agencias:

Invierno: Hora de entrada, ocho treinta a nueve horas. Comida: Noventa minutos.

Verano: Hora de entrada, 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 1996), volverá a regir el mismo horario que existía al 31 de diciembre de 1993, desapareciendo también el 1,5 por 100 que como «Plus 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 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 que el presente año se considerará iniciado el período de devengo el 1 de septiembre de 1993.

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

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

3.º Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un periodo 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.

### Artículo 14. *Provisión de vacantes.*

Categoría 1 y Licenciado.—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.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.

### 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.*

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 484 pesetas diarias para las restantes provincias un plus de 361 pesetas diarias y en central un plus de 541 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 668 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, 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:

34 pesetas si el vehículo es propio.  
12 pesetas si el vehículo es de servicio y gasolina.  
9 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.

### Artículo 21. *Ayuda escolar.*

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

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

1.398 pesetas/mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los doce y 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 5.826 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 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.

**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 necesidades de adquisición de vivienda mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la empresa, se otorgará un préstamo de 1.397.760 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.

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 del 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. Pagos extraordinarios.**

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.

**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:

Trienios	Unitario	Acumulado
1.º	22.032	22.032
2.º	22.031	44.064
3.º	36.469	80.532
4.º	50.906	131.438
5.º	65.339	196.777
6.º	26.126	222.903
7.º	50.097	273.000
8.º	27.000	300.000

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 8.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas y media 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 lo 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 deberán 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:

- 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.

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 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 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 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 de 3	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 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.	

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
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 de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994**

Categoría	Nivel	Importe — Pesetas	Categoría	Nivel	Importe — Pesetas
Licenciado	Unico	2.823.774			
1	6	5.477.577	4	6	2.906.436
	5	5.319.569		5	2.758.083
	4	5.161.562		4	2.609.734
	3	5.003.556		3	2.461.385
	2	4.824.052		2	2.363.976
	1	4.644.547	5	1	2.266.562
	6	4.644.547		6	2.266.562
	5	4.465.042		5	2.169.154
	4	4.285.537		4	2.071.747
2	3	4.106.034	6	3	1.974.335
	2	3.925.453		2	1.890.968
	1	3.744.874		1	1.807.602
	6	3.744.874		6	1.807.602
	5	3.564.293		5	1.724.233
3	4	3.383.716	4	4	1.640.865
	3	3.203.136		3	1.557.498
	2	3.054.786		2	1.474.129
	1	2.906.436		1	1.390.764

**ANEXO C****Plus distribución horario**

(Importe anual)

Categoría	Nivel	Importe — Pesetas	Categoría	Nivel	Importe — Pesetas
Licenciado	Unico	40.728			
1	6	79.004	4	6	41.920
	5	76.725		5	39.780
	4	74.446		4	37.640
	3	72.167		3	35.501
	2	69.578		2	34.096

Categoría	Nivel	Importe — Pesetas	Categoría	Nivel	Importe — Pesetas
	1	66.989		1	32.691
2	6	66.989	5	6	32.691
	5	64.400		5	31.286
	4	61.811		4	29.881
	3	59.222		3	28.476
	2	56.617		2	27.274
	1	54.013		1	26.071
3	6	54.013	6	6	26.071
	5	51.408		5	24.869
	4	48.804		4	23.666
	3	46.199		3	22.464
	2	44.059		2	21.261
	1	41.920		1	20.059

**20913** RESOLUCION de 6 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima».

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9007722), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por miembros del Comité de empresa y secciones sindicales, en representación de los trabajadores, 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 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, 6 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**III CONVENIO COLECTIVO «CORPORACION OLIVARERA DEL SUR PARA EL DESARROLLO OLEICOLA, SOCIEDAD ANONIMA».**  
**AÑO 1994**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima» (COOSUR).

**Artículo 2. Ambito personal.**

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa «Corporación Olivarera del Sur para el Desarrollo Oleícola, Sociedad Anónima», tanto fijo como fijo discontinuo y eventual, con exclusión de los comprendidos en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores y las contrataciones que puedan llevarse a cabo con licenciados, al amparo de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

**Artículo 3. Ambito temporal. Denuncia y prórroga.**

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1994, quedando denunciado para el presente año en el momento de su firma, sin necesidad expresa de comunicación a la empresa.

A partir del 31 de diciembre de 1994, dejarán de tener vigor las disposiciones no normativas de este Convenio, de acuerdo con el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, reformado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Hasta que se suscriba nuevo Convenio, los trabajadores seguirán percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en éste. Aprobado el nuevo Convenio, se practicarán las liquidaciones que correspondan.

**Artículo 4. Incremento salarial. Revisión.**

Se establece un incremento del 2,75 por 100 sobre la masa salarial de 1993.

Los atrasos referentes a este Convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1994 sobre los conceptos de salario base, plus de calidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad e intermitencia, plus de defecto de descanso, plus de informática, plus de horario flexible, plus de sábados y domingos, y plus de tóxicos, penosos y peligrosos.

En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara al 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho (IPC), al 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial por diferencia en los conceptos retributivos enumerados en el párrafo anterior, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Tal incremento tendrá efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1995. La revisión salarial se abonará en una sola paga y durante el primer trimestre de 1995.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

La estructura salarial del presente Convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizatorios de los respectivos Convenios Colectivos que con anterioridad se han aplicado al personal de esta empresa.

El Convenio compensa y absorbe los diversos conceptos retributivos y cualquier mejora lograda por el personal, bien a través de otros Convenios o laudos, o bien por decisión unilateral de la empresa o acuerdo individual, según cómputo anual.

Quedan, asimismo, absorbidos por este Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio, considerado en cómputo anual.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad de lo pactado.**

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunas de las cláusulas del presente Convenio, y a juicio de una parte, ello desvirtuase el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad debiendo reconsiderarse de nuevo por ambas representaciones.

**Artículo 7. Vigilancia y arbitraje.**

Para garantizar la correcta interpretación, asegurar la aplicación y vigilar el cumplimiento de este Convenio, dentro de la negociación del mismo, se constituirá la Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, ambas partes con un solo voto y un Presidente, con voto dirimente pero nunca vinculante, cuyo nombramiento recaerá sobre el Presidente de la Mesa Negociadora del Convenio.

La Comisión tendrá funciones de arbitraje para resolver cuantas cuestiones surjan como consecuencia de la aplicación del presente Convenio. Dispondrá del plazo de cinco días laborables para la resolución de las cuestiones que le fueran sometidas, actuando en conflictos individuales y colectivos, con carácter obligatorio y previo.

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Dirección como los trabajadores, podrán recurrir ante los organismos oficiales competentes contra las decisiones y acuerdos tomados por esta Comisión que consideren lesivos a sus intereses. Dichas representaciones podrán disponer en el transcurso de sus reuniones de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 8. Normas sobre cursos.**

Con objeto de que los trabajadores acogidos a este Convenio tengan igualdad de oportunidades, para acceder a unos mejores conocimientos