

Málaga, durante el curso académico 1983/84, y con domicilio familiar en la calle Ramón y Cajal, 25, en Martín de la Jara, Sevilla;

Resultando que doña María Mercedes Blanco Majarón solicitó Ayuda al Estudio de Promoción Educativa para cursar 3.º de Derecho en la Universidad de Málaga, ocultando, en la mencionada solicitud, que en la asignatura de «Derecho Civil» obtuvo un suspenso en la convocatoria de junio, y no se presentó a examen en la de septiembre; que en «Derecho Político» suspendió en junio, aunque obtuvo un notable en septiembre y que en «Economía Política» suspendió en ambas convocatorias, y que en su lugar hizo constar el suspenso de sólo una asignatura, y una nota media de 7,2 que tampoco corresponde a la nota media del curso 1982/83;

Resultando que, detectadas estas anomalías por la Secretaría de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga comunicó a doña María Mercedes Blanco Majarón, en 21 de febrero de 1984, la anulación de la ayuda al estudio y, por lo tanto, la obligación de hacer efectivo el pago de las tasas y matrícula correspondientes para el curso 1983/84, no imponiéndole la devolución de la Ayuda de Promoción Educativa, puesto que ésta no había sido hecha efectiva aún;

Resultando que, con fecha 2 de marzo de 1984, le fue notificado el pliego de cargos, donde se le imputaba la falsificación de las notas obtenidas durante el curso 1982/83, a. que contestó en 14 de marzo, alegando que son ciertas las notas que se le reflejaron en el mencionado pliego de cargos y que «si en la certificación de notas de la beca figuraban otras distintas, podía haber sido un error por su parte, o por parte de la Secretaría del Centro donde estudió», que no existió intención de falsificar dichas notas, lo que justifica por el hecho de haber abonado las tasas de matrícula correspondientes al curso 1983/84;

Resultando que ninguna de sus alegaciones es cierta, puesto que fue la Secretaría de la Facultad de Derecho quien detectó la falsificación de notas académicas; porque no se trata de un error en una asignatura, sino en todas, incluida la nota media del mencionado curso, y porque sólo abonó las tasas de matrícula cuando le fue solicitado su pago por la mencionada Secretaría, tras la detección de la diferencia en las notas académicas de la solicitud de ayuda al estudio y las que en el expediente de doña María Mercedes Blanco Majarón constaban;

Vistos la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18); Orden ministerial de 18 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de septiembre), por la que se reglamenta la tramitación posterior al otorgamiento de becas; Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), por el que se regula el sistema de ayudas al estudio de carácter personalizado; Orden ministerial de 28 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de enero de 1984), por la que se regulan los requisitos económicos a cumplir para la obtención de ayudas al estudio, así como las causas y medios para su revocación, y la Orden ministerial de 18 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 21) por la que se convocan Ayudas de Promoción Educativa para el curso 1983/84;

Considerando que no puede ser considerado un error la diferencia de notas en las cinco asignaturas del curso, y en la nota media;

Considerando que no pagó las tasas académicas por considerar que le fueran a denegar la ayuda, ya que no alcanzaba la nota solicitada, como hace constar en su escrito de alegaciones, sino por serle éstas solicitadas por la Secretaría de su Facultad;

Considerando que la falsificación de notas de la solicitud de ayuda de promoción educativa sólo podía beneficiar a la solicitante;

Considerando que dicha falsificación vulnera lo establecido en la Orden ministerial de 18 de marzo de 1983, mencionada anteriormente, que en su artículo 5.º, 9 y 10, dice: «En caso de adjudicación de la ayuda, para hacer efectiva la dotación de la misma, el alumno deberá acreditar estar matriculado en el curso posterior al seguido en el curso 1982/83 y haber aprobado el curso completo seguido durante el mismo, sin haber dejado asignaturas pendientes».

Los alumnos que en el curso 1982/83 hayan suspendido una sola asignatura podrán hacer, sin embargo, efectiva la ayuda concedida cuando en las restantes asignaturas de dicho curso, hayan alcanzado una puntuación media igual o superior a siete puntos»;

Considerando que precisamente por acogerse al artículo 5.º 10, fue por lo que hizo constar en la solicitud de ayuda la existencia de una asignatura suspendida y una nota media de 7,2.

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ha dispuesto:

Primero.—Confirmar las actuaciones practicadas por la Secretaría de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga y las del Negociado de Promoción Educativa de este Instituto en la anulación de la Ayuda de Promoción Educativa de doña María Mercedes Blanco Majarón.

Segundo.—Publicar en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del Ministerio de Educación y Ciencia» la pre-

sente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, p.º 3.º de la Orden ministerial de 18 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre).

Tercero.—Poner la presente resolución en conocimiento de las demás autoridades que pudieran resultar competentes para exigir cualesquiera otras responsabilidades en las que hubiera podido incurrir.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponer el correspondiente recurso de alzada, ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia (Servicio de Recursos, calle Argumosa, 43, Madrid), en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al del recibo de la comunicación de la presente resolución.

Lo que le comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. S.

Madrid, 12 de abril de 1984.—El Presidente, José María Bas Adam.

Sr. Secretario general del INAPE.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**18118** RESOLUCION de 3 de mayo de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Cesáreo Jesús Martínez Barrado.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de diciembre de 1983 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 802/79, promovido por don Cesáreo Jesús Martínez Barrado, sobre integración en el Cuerpo Técnico de la Administración como funcionario de la AISS, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos:

Primero.—Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso número 802 de 1979, interpuesto por la representación de don Cesáreo Jesús Martínez Barrado, contra la resolución del Secretario general Vicepresidente de AISS, de 11 de mayo de 1978, y la desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto contra la misma ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, por las que se denegaba al actor la integración en el Cuerpo Técnico de Administración.

Segundo.—Que no ha lugar a anular las resoluciones impugnadas, como se solicita por el actor, por declararse su pretensión no ajustada a derecho, en los términos que resultan de esta sentencia.

Tercero.—No hacemos una expresa condena en costas.»

Madrid, 3 de mayo de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

**18119** RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 9 de mayo de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "HIAB-VALMAN, S.A."

La Comisión negociadora del Convenio de la Empresa "Hiab-Valman, S.A.", con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), avenida de la Constitución 195 y Centros de Trabajo en Alcala de Guadaíra (Sevilla), Carretera de Sevilla a Málaga kilometro 14, Polígono Monte Carmelo y Barcelona, avenida de Roma, 2 y 4 Torre de Cataluña, despacho 406, integrada por parte empresarial por el Director General y el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el total de los Delegados de personal de sus Centros de Trabajo, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los Centros de Trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

**CAPITULO PRIMERO****Ambito y Vigencia****ARTICULO 1.- Ambito territorial**

El presente Convenio afectará a todo el personal de "HIAB-VALMAN, S.A." incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencias:

- Madrid (Torrejón de Ardoz), avenida de la Constitución, número 195.
- Sevilla (Alcala de Guadaíra), carretera Sevilla-Málaga, kilometro 14, polígono Monte Carmelo.
- Barcelona, avenida de Roma 2 y 4, Torre de Cataluña, despacho 406.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

**ARTICULO 2.- Ambito personal.-**

Este convenio afectará a todos los productores tanto de planta como eventuales incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de "Hiab-Valman, Sociedad Anónima". Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

**ARTICULO 3.- Ambito Temporal (vigencia):-**

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día 1 de Abril de 1.984 siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de Marzo de 1.985.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, siempre que no sea denunciada su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o cualquiera de las prorrogas tácitas, si las hubiera.

**ARTICULO 4.- Denuncia.-**

A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos tres meses a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando 15 días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de coste de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado, en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

**ARTICULO 5.- Alcance de los acuerdos.-**

Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionarse las estipulaciones de los futuros Convenios que puedan acordarse entre trabajadores y Empresa.

**CAPITULO SEGUNDO****Compute, compensación, absorción y garantías****ARTICULO 6.- Compute.-**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán computadas o computados global e individualmente por parte de cada uno de los trabajadores en su respectiva categoría.

**ARTICULO 7.- Compensación.-**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o plusones fijos o variables), premios o bonificaciones conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en el caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

**ARTICULO 8.- Absorción.-**

Hebida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en conjunto anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario se consideraran absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, vacaciones que se regiran por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

**ARTICULO 9.- Integridad.-**

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos oficiales, dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acordaran ambas partes.

**ARTICULO 10.- Condiciones más beneficiosas.-**

Se respetaran las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

**CAPITULO TERCERO****Organización régimen interior****ARTICULO 11.- Organización del trabajo.-**

La organización del trabajo y el establecimiento clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y robotización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valores los tareas de los productores, establecer y cambiar los puestos y turnos de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la Reglamentación vigente, se funcionará la Dirección designar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entenderá previas los límites legales pertinentes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 12.- Facultades de la Empresa.-**

En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- La exigencia de los rendimientos que habitualmente vigilen conseguirse en la Empresa.
- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- La fijación de la calidad admisible a lo largo de los procesos de fabricación, montaje y reparación.
- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
- La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y producción, así como de su comercio exterior.

- f) La adaptación de los cargos de trabajo, rendimiento y tarifa a las nuevas condiciones que resulten del cambio y condiciones técnicas de la misma.
- g) Hacer registrar en los documentos que se confeccionan al efecto, las tareas o funciones que sean propias de cada productor, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.
- h) El realizar, modificaciones en los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales.

**ARTICULO 13.- Organización.-**

El Director o Jefe de cada Centro o Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la Dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigen los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los productores de cada centro en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardar los a los mismos subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otras Secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremo celo el trato correcto con su subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieren que ser amonestados.

**ARTICULO 14.- Entradas y salida del trabajo.-**

Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea, y no podrán abandonar sin causa justificada, los dependencias o despachos durante la jornada efectiva de trabajo. Tanto al comenzar como a la terminación del trabajo, se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entradas y salidas. La iniciación del trabajo se avisará con un toque de sirena cinco minutos antes del comienzo de la jornada efectiva de trabajo y otro a su hora exacta. A los retrasados se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta esas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir. A la hora final del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, se avisará con otro toque de sirena para interrumpir el trabajo, salvo en causas excepcionales, en las que por exigencias del trabajo se deba permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajos extraordinarios.

La hora de cada centro de trabajo por el que se darán los toques de sirena, es la que rige en cada uno de ellos y esta hora no podrá diferenciarse en más o menos cinco minutos de la hora oficial de la nación.

Durante el tiempo de libre disposición que se define en el Artículo 21 y cuyo comienzo será avisado con un toque de sirena, el Obrero, Subalterno o Empleado, podrá optar por permanecer en el Centro de Trabajo o ausentarse de él, debiendo estar incorporado en su puesto de trabajo al nuevo toque de sirena que señalará el fin del tiempo de libre disposición y la reanudación de la jornada efectiva de trabajo, durante la cual y a no ser que cuenta con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del Centro de Trabajo.

**ARTICULO 15.- Traslados del personal.-**

En aquellos casos en que existen probadas razones técnicas organizativas y productivas que los justifiquen y haya que trasladar a un productor de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años.

**ARTICULO 16.- Prestaciones de servicios y viajes.-**

Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, un productor vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas

de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad, para lo cual se les respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios. Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

**ARTICULO 17.- Puestos de trabajo.-**

Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito al Departamento de Personal de la Empresa a través de su Jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe correspondiente, el Jefe de Personal y un miembro de los Delegados de personal del grupo correspondiente.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la Empresa que necesite ser cubierta, el Departamento de Personal pondrá en los distintos tablones de anuncios los características específicas del puesto, por si alguna persona dependiente de la Empresa reúne las condiciones exigidas, para optar a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

**ARTICULO 18.- Ropa de Trabajo.-**

Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

**Personal de tallerest:**

- Dos monos.
- Dos pares de botas

**Personal de almacén:**

- Un mono
- Una bata
- Un par de botas

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la Empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de duración.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al productor que así lo solicite, las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

**CAPITULO CUARTO**

Jornada, Calendario Laboral, Horas de Trabajo efectivo y Vacaciones.

**ARTICULO 19.- Jornada**

Por no coincidir la vigencia de este Convenio (1 de Abril de 1.984 a 31 de Marzo de 1.985) con el año natural, para el que se fija una jornada de trabajo efectivo de 1.920 horas (MIL NOCHOCIENTAS VEINTICERO HORAS), no es posible fijar el cómputo de horas de trabajo efectivo a realizar durante la vigencia del presente Convenio, debido a que no está mencionado el Calendario Laboral para los tres primeros meses del año 1.985, ya que el dicho tiempo constituye un mes aparte. No obstante, para los nueve meses de su vigencia (de Agosto de 1.984, es decir, del 1 de Abril de 1.984 al 31 de Diciembre de 1.984, el número de horas de trabajo efectivo será de 1.290,50 (MIL DOSCIENTAS NOVENTA CON CINCO HORAS Y CINCO).

Las mil doscientas noventa con cincuenta horas serán pagadas durante los nueve primeros meses de vigencia del presente Convenio, sueltas a las cuarenta y cinco horas de trabajo efectivas realizadas durante el primer trimestre del año 1.984 hacer un total de horas de trabajo efectivo de 1.335,50 durante el año 1.984 de mil ochocientos veinticinco.

Modelo con respecto al cual se establecen los salarios que se detallan para las diferentes categorías en los artículos 2 y 3. No obstante para la confección del Calendario Laboral del año 1.984 que siempre constituye acuerdo aparte, se tendrán en cuenta las horas pasadas a cuenta para el presente año 1.983.

**ARTICULO 20.- Calendario Laboral y Recuperaciones.-**

El Calendario Laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y los Delegados de Personal, en un acuerdo aparte, que constituirá acuerdo aparte.

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de trabajo y alguna otra fecha que se establezca como festiva, se compensará para su recuperación, entre los días laborables del mes, tal y como se acuerde con los Delegados de Personal.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no cubriera con el número de horas representado por estos, la diferencia sea en más o menos, se pasará a cuenta nueva de dicho tiempo se abonará en el sentido que proceda, con cargo a las recuperaciones en el siguiente año si de este Convenio, no pudiendo ser reintegradas en metálico por ningún de los dos partes.

**ARTICULO 21.- Horario de trabajo, tiempo de libre disposición, salidas y vacaciones.-**

Se entiende por horario de trabajo el total de tiempo que el trabajador permanece durante esta en la Empresa, sea o no dependiente de que está desarrollando un trabajo efectivo o no, y efectos del mismo deben distinguirse entre:

- a) **Trabajo efectivo:** Es el tiempo que el trabajador permanece diariamente en su puesto de trabajo desarrollando un trabajo efectivo y es el que debe computarse a efectos de completar las 1825 horas de trabajo efectivo que se indican en el Artículo 19.
- b) **Tiempo de libre Disposición:** Es el tiempo que a cargo de los trabajos y elegido libremente por ellos, - interrumpe la jornada efectiva de trabajo, y que podrá ser empleado en la que cada trabajador crea conveniente. Durante la jornada de invierno no existirá - este tiempo de libre disposición que se lamenta interrumpirá la jornada intensiva de verano.

De acuerdo con las definiciones anteriores, se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican.

#### BARCELONA.-

**Horario de Invierno:** 1 de Abril de 1.984 a 27 de Mayo de 1.984 y 1 de Octubre de 1.984 a 31 de Marzo 1.985

**Mañana:** De Siete treinta a doce treinta.  
**Tarde:** De Trece treinta a quince.

**Horario de Verano:** 28 de Mayo de 1.984 a 30 Septiembre 1.984

**Jornada Intensiva:** De siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta.

**Tiempo libre disposición:** De Diez a Diez y quince minutos.

#### BARCELONA Y SEVILLA.-

**Horario de Invierno:** 1 de Abril de 1.984 a 27 de Mayo de 1.984 y 1 de Octubre de 1.984 a 31 de Marzo de 1.985

**Mañana:** De Ocho a catorce  
**Tarde:** De Quince a diecisiete treinta.

**Horario de Verano:** 28 de Mayo de 1.984 a 30 Septiembre 1.984

**Jornada Intensiva:** De siete a diez y de diez y quince minutos a catorce treinta.

**Tiempo libre disposición:** De Diez a Diez y quince minutos.

En los horarios de invierno se incluyen los tiempos de recuperación de la jornada intensiva de verano y de las fechas acordadas, según el Artículo anterior como no laborables.

#### ARTICULO 27.- Vacaciones.-

Se establece un período anual de vacaciones de treinta días naturales cuyo disfrute se efectuará preferentemente durante la jornada intensiva. (Equivalente a 21 días laborables)

La Empresa se reserva el derecho a designar los componentes de un servicio de guardia o retén para las vacaciones, lo cual deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses.

Por acuerdo del personal y pase a su antigüedad el disfrute de las vacaciones durante el mes de agosto se alternará de año en año de forma que una persona que en un año haya disfrutado sus vacaciones durante el mes de agosto, al siguiente en caso de intereses contrapuestos con otra persona, las disfrutará en mes distinto, de acuerdo con lo establecido - en el párrafo primero de este artículo.

#### CAPITULO QUINTO

#### Retribuciones.-

#### ARTICULO 28.- Personal con salario diario.-

En esta categoría se comprenden los Peones, Mozos especialistas, Especialistas, Especialistas almacén, Oficial de tercera, Oficial de segunda y Oficial de primera. La retribución de este personal es la que figura en la columna que bajo el epígrafe "total retribución mensual" se halla en el anexo 1.

Esta retribución se compone de los siguientes conceptos:

- Salario base. Es la cifra de devengos diarios que corresponden a cada categoría y que se contiene en la columna salario base de dicho anexo.
- Complemento de cantidad de trabajo (prima de Convenio). De acuerdo con lo establecido en este Convenio, se determina una prima con carácter mensual, que se detalla en la columna correspondiente del citado anexo.

Del "total retribución mensual" fijado para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y el impuesto de I.R.P.F. que igualmente corresponde.

#### ARTICULO 29.- Resta del personal.-

Se comprenden en este artículo el resto de las categorías, a excepción de los aprendices, cuyas retribuciones se determinan en el artículo siguiente. La retribución de este personal se efectúa de acuerdo con las tablas del anexo 2.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna "sueldos mensuales del anexo 2".
- Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo (prima de Convenio). Estas categorías percibirán dicho complemento por las cantidades - mensuales que se detallan en la columna correspondiente del anexo 2.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los impuestos de I.R.P.F., que igualmente corresponde.

#### ARTICULO 30.- Aprendices.-

Su retribución se contempla en anexo 3. Los totales mensuales de los mismos se componen de los siguientes conceptos:

- Salario base, que se establece en la columna correspondiente.
- Complemento personal fijado en la columna siguiente.

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes para la Seguridad Social, que de acuerdo con la Ley corresponde, así como el I.R.P.F. que igualmente corresponde.

#### ARTICULO 31.- Antigüedad.-

Se abonará en concepto de antigüedad un \$ por 100 sobre los salarios base de las tablas de los anexos 1 y 2 por cada quinquenio de permanencia en la Empresa.

#### ARTICULO 32.- Pases para plusas.-

La antigüedad, plusas y demás conceptos análogos consistentes en porcentajes, se entenderán siempre aplicados exclusivamente sobre la columna de "salario base" o "sueldo base" correspondiente a cada categoría.

#### ARTICULO 33.- Complemento pactado.-

Es la cantidad mantenida estrictamente a cada persona que exceda del pacto, y que en este Convenio se establece como la diferencia sobre el total de retribuciones totales mensuales fijados en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

#### ARTICULO 34.- Retribuciones.-

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante la vigencia del mismo son las detalladas en los anexos números 1, 2 y 3. Las retribuciones citadas se obtienen de aplicar el porcentaje del 9,50% (NUEVE Y MEDIO) a las que estaban en vigor el día 31 de Marzo de 1.984. El citado porcentaje del 9,50% (NUEVE Y MEDIO) se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que

forman los siguientes conceptos: Sueldo Base, Antigüedad, Prima Convenio, Complemento Pactado, Gratificación Suces extras, y Parte proporcional paga extra de Marzo.

#### ARTICULO 35.- Actualizaciones.-

En la fijación del 9,50% (NUEVE Y MEDIO POR CIENTO) de incremento de salarios marcado en el Artículo anterior queda contemplada la actualización no procediendo por tanto la revisión de las tablas de salarios fijados en los anexos 1, 2 y 3, durante la vigencia del presente Convenio, sea cual sea en más o en menos sobre el porcentaje indicado, - al comportamiento de I.P.C. (Índice de precios al Consumo), durante el año 1.984.

#### ARTICULO 36.- Pagos Extras.-

Los pagos reglamentarios de los meses de Julio y Navidad se abonarán, de acuerdo con las normas al respecto, los meses de Julio y Diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuran en los totales de retribución del Convenio en los anexos 1, 2 y 3 más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponde y el complemento pactado que a cada persona tenga asignado.

#### ARTICULO 37.- Prima de puntualidad.-

Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general.

Se abonará mensualmente pero para facilitar la conciliación de la nómina en el análisis de las fichas de un mes, se abonará en el caso de cumplir las normas existentes, en el mes siguiente, su cuantía en fija en la cantidad de 981 Ptas. (QUINIENTAS OCHENTA Y TRES PESETAS), mensuales brutas.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

- Primera.— Más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos durante un mes.
- Segunda.— Fichar por obra propia o ajena, o por la pérdida de los dos responsables, o por el uso de las cancelaciones que pudiere dar lugar.
- Tercera.— No serán válidas, cuando se litigue con retraso, las justificaciones imputables a errores de fechas, excepto en los contratados por la Empresa para el traslado del personal, así como el se trata del anterior.

Cuarta.— Tres irregularidades observadas en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la prima y si las mismas se disfrutan tocando parte de un mes y de otro, se abonará la parte proporcional de cada uno de los meses trabajados, es decir, el tiempo de asistencia de cada mes.

Quedan exceptuados del disfrute de dicha prima los vendedores que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar.

Los Jefes de las Delegaciones podrán optar a la misma, una vez obligados a efectuar el fichaje.

#### ARTICULO 32.— Paga Extra de Marzo.

De acuerdo con el personal, la paga extra de marzo que hasta el 31 de Marzo de 1979 se venía abonando en el mes de Marzo y en la misma cuantía que una paga extra reglamentaria, se seguirá prorrateando durante la vigencia de este Convenio y el personal que en la fecha antes indicada tuviera derecho a la misma, en catorce pagas iguales al año, que se abonarán en los doce meses naturales del año y en las dos pagas extraordinarias reglamentarias, abonándose en nómina bajo el concepto de "parte proporcional de paga extra de marzo".

#### ARTICULO 34.— Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia al trabajo, en general.

Se abonará mensualmente, pero para facilitar la confección de la nómina al finalizar el final del mes, se abonará, en caso de cumplir las normas establecidas el mes siguiente.

Su cuantía se cifra en la cantidad de Ptas. 1.459.— (MIL CUATROCIENTAS CINCUENTA Y NUEVE PESETAS), brutas mensuales.

Serán causas de su pérdida las siguientes:

- Primera.— Cuando hayan faltado durante dos días completos en el transcurso de un mes.
- Segunda.— Cuando tengan tres o más faltas de puntualidad en el mes.
- Tercera.— Cuando se observen tres o más irregularidades en la ficha del reloj.

Durante el mes de disfrute de las vacaciones no se cobrará la misma y si la persona se ausente tocando parte de un mes y de otro, se le abonará proporcionalmente a cada mes, es decir, el tiempo de asistencia.

Quedan excluidos del disfrute de esta prima los vendedores que por la índole de su trabajo no están obligados a fichar. Los Jefes de las Delegaciones, pueden optar a esta prima, una vez obligados a efectuar el fichaje.

### CAPITULO SEXTO

#### Asuntos varios.

#### ARTICULO 35.— Liquidación de haberes.

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, por meses vencidos y aproximadamente el 25 de cada mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria por lo cual la fecha de la liquidación de haberes — como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede de terminar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo. No obstante, y durante un periodo prudencial y hasta tanto disponga de una cuenta o libreta de ahorros en una Entidad bancaria, se podrá hacer efectivo mediante cheque.

En el momento de la firma de la nómina o, en su defecto, de la entrega simplemente de la misma, se entregará a cada pagado el documento de cargo del Banco, acreditativo de haber efectuado la transferencia.

#### ARTICULO 36.— Ayuda por comida.

Teniendo en cuenta que durante el horario de invierno la mayoría del personal se ve prácticamente imposibilitado de ir a comer a sus casas, la Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará las comidas

efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en la jornada de invierno, con una cantidad equivalente al 60 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en ocasiones anteriores se han tomado como base para determinarlas, por lo que, a partir de la vigencia de este Convenio, queda fijada en 217.— pesetas por día. (OCTAVO DE DIECISIETE PESETAS).

#### ARTICULO 37.— Dietas.

Hasta el nivel de encargados inclusive, se abonará para dietas de viaje la cantidad de Ptas. 1.762.— por día. La media dieta será de Ptas. 861.—. Igualmente se abonará por la Empresa aparte, el importe del alojamiento en un hotel de tres estrellas como máximo.

Para el personal de categorías superior, la dieta diaria se establece en 1.974.— pesetas, y la media dieta en pesetas 987.—. Igualmente se abonará por la Empresa aparte, el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por el viajero el importe aparte de la Dieta.

A las Dietas mencionadas en los dos primeros párrafos de este Artículo, se tendrá derecho siempre que se esté dentro de los horarios que a continuación se indican:

Desplazamiento hasta las 14,00 horas: Derecho a comida  
Desplazamiento hasta las 22,00 horas: Derecho a cena  
Desplazamiento hasta las 24,00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las Dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en el Artículo 30.

#### ARTICULO 38.— Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.

La Empresa cumplirá la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta Cantidad se abonará en nómina bajo el concepto "complemento por enfermedad".

#### ARTICULO 39.— Prestaciones por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en grado de invalidez permanente total o absoluta, para todo tipo de trabajo, la Empresa abonará al productor afectado la cantidad de 1.200.000.— pesetas (UN MILLON DOSCIENTAS CINCUENTA MIL PESETAS), a un solo pago y por una sola vez.

El haber recibido la prestación establecida no excluye su percepción en parte o en su totalidad, si éstas son derivadas de un hecho o suceso distinto.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte tendrán derecho a la percepción de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o, en su defecto, la viuda o derecho-pendientes.

Este artículo entrará en vigor el día 1 de Abril de 1984.

#### ARTICULO 40.— Horas Estructurales.

Se definen las horas estructurales a los efectos que se derivan del R.D. 92/1983; de 19 de Enero, sobre cotización a la Seguridad Social, como las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Se establecen también que por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán compensar las horas estructurales realizadas por un tiempo de descanso equivalente a 1 hora y 45 minutos por cada hora extra estructural realizada, en lugar de su retribución monetaria. Las horas extras estructurales son de carácter voluntario.

#### ARTICULO 41.— Asambleas.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 42.— Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 43.— Ayuda escolar a los trabajadores.

Cuando a juicio de la Empresa alguno de los trabajadores en la misma reúna condiciones para cursar estudios, y dicho trabajador desee cursarlos, se abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un Centro Oficial y siempre que la misma sea acogida sea entendida por la Empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda, la persona interesada deberá ponerla en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier inscripción.

#### CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto del Trabajador, la Ordenación de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones de carácter general.

**ANEXO 1**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 29 DÍAS	MES DE 30 DÍAS	MES DE 31 DÍAS	TOTAL RETRIBUCIÓN MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL
Director General	1.538	39.219	26.110	24.031	79.360	1.012.328
Director Adjunto	1.533	24.910	21.884	20.311	67.095	849.676
Director Técnico	1.519	23.447	20.408	18.890	62.745	783.736
Director de Área	1.510	21.035	17.999	16.481	55.515	693.546
Director de División	1.518	21.035	17.999	16.481	55.515	693.546
Perfil	1.482	21.477	18.513	17.031	57.021	712.622

**ANEXO 2**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE MENSUAL	COMPONENTE CANONIC INCENTIVO	TOTAL RETRIBUCIÓN MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL
<b>SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN</b>				
Jefe de Departamento	62.812	33.533	96.345	1.349.110
Director Técnico	32.847	29.819	62.666	1.134.024
Director Adjunto	32.025	27.734	59.759	1.116.346
Técnico Especialista 1ª	30.624	19.021	49.645	575.030
Técnico Especialista 2ª	48.773	19.063	67.836	813.704
Auxiliar Administrativo	47.946	15.595	63.541	699.574
<b>SECCIÓN TÉCNICAS</b>				
Jefe de Departamento	62.812	33.533	96.345	1.349.110
Director Técnico	34.399	20.679	55.078	1.079.092
Director Adjunto	34.284	20.763	55.047	1.043.658
Oficial de Primera	31.223	19.683	50.906	592.684
Oficial de Segunda	49.480	18.234	67.714	812.976
Graduado	49.480	18.234	67.714	812.976
Auxiliar	47.026	14.519	61.545	699.570
Secretaría	31.223	19.683	50.906	592.684
Viajero	31.223	11.301	42.524	510.288
Aspirante de 4º año	33.954	3.059	37.013	444.156
Aspirante de 3º año	41.526	1.233	42.759	513.108
<b>SECCIÓN PERIF.</b>				
Líder	43.989	21.847	65.836	790.032
Operario	44.962	24.679	69.641	835.692
Operario Especial	46.084	22.757	68.841	826.092
Operario Mecánico Automático	46.084	20.552	66.636	799.632
Operario	44.690	18.283	62.973	755.676
Técnico	44.060	18.113	62.173	746.076
<b>SECCIÓN PERIF. PERIF.</b>				
Jefe de Departamento	62.812	33.533	96.345	1.349.110
Periférico	62.270	29.103	91.373	1.277.222
<b>SECCIÓN DE TRÁFICO</b>				
Jefe de Taller y Almacén	54.240	28.224	82.464	1.154.526
Subjefe de Taller	52.647	23.078	75.725	1.116.150
Empleados	47.392	25.646	73.038	1.077.092
<b>SECCIÓN DE MANTENIMIENTO</b>				
Dependiente de Planta Proyecto	35.106	21.247	56.353	1.040.342
Dependiente de Planta	30.624	19.021	49.645	575.030
Dependiente de Seguridad	48.773	19.063	67.836	813.704
Auxiliar de Laboratorio	46.323	19.964	66.287	795.446
<b>SECCIÓN DE SERVICIOS</b>				
Jefe de Departamento	32.847	29.819	62.666	1.134.024
Verificador	32.025	27.734	59.759	1.116.346

**ANEXO 3**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	MES DE 29 DÍAS	MES DE 30 DÍAS	MES DE 31 DÍAS	TOTAL RETRIBUCIÓN MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL
Aspirante de 4º año	1.113	3.843	3.617	2.904	37.007	510.098
Aspirante de 3º año	1.370	5.319	5.279	4.209	43.617	611.506

18120

**RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para «Barcelonesa de Financiación, S. A. Entidad de Financiación».**

Vistos el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para «Barcelonesa de Financiación, S. A., Entidad de Financiación», suscrito por la representación de la Dirección y por la representación de los trabajadores el día 2 de abril de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 8 de junio de 1984, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE «BARCELONESA DE FINANCIACION, S. A. ENTIDAD DE FINANCIACION»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales, extensión**

**Artículo 1º.—Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.**

1.- El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas que tengan vinculación laboral efectiva al día 1 de Enero de 1.984 con la Empresa BARCELONESA DE FINANCIACION, S.A. ENTIDAD DE FINANCIACION, en cualquiera de sus Centros de Trabajo, así como cualquier otra persona que ingrese con posterioridad a dicha fecha.

2.- Se exceptúan de lo anterior las personas comprendidas en el artículo 2, número 1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente.

3.- El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, extendiéndose sus efectos desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1.984, y prorrogándose los mismos hasta tanto no se formalice un nuevo Convenio Colectivo de Empresa.

**Artículo 2º.—Sustitución y remisión.**

1.- El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias por él reguladas, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2.- En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, Estatuto de los Trabajadores, y en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos.

**Artículo 3º.—Condiciones más beneficiosas y absorción**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior, las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de la Tabla Salarial que se fija en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo, que podrá ser absorbida por disposición legal, y por las que con carácter voluntario venga abonando la Empresa a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo. Igualmente se exceptúa el supuesto contemplado en el segundo párrafo del artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 4º.—Denuncia**

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente, para su revisión, el día 30 de Septiembre de 1.984, salvo el acuerdo en contrario de las partes firmantes, que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Del Personal**

**Artículo 5º.—Clasificación del personal.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará de la forma establecida en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, en sus artículos 9 y 11, a excepción de las categorías de Aspirante en el grupo 2º Administrativo, y la de Botones en el grupo 5º Subalternos, que se encuentran específicamente suprimidas.