

ANEXO I

TABLA SALARIAL 1985

(Incluida revisión por IPC al 31 de diciembre de 1985)

Trabajadores fijos de plantilla

Categorías	Nuevo salario Convenio, incluido aumento (15 pagas)		Aumento garantizado (15 pagas)	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
I. Técnicos:				
Técnico titulado superior...	94.330	1.414.950	7.532	112.980
Jefe de Fabricación.....	93.024	1.395.360	7.428	111.420
Técnico titulado medio y Encargado general.....	89.319	1.339.785	7.132	106.980
Encargado de Sección.....	77.554	1.163.310	6.192	92.880
Auxiliar de Laboratorio.....	61.214	918.210	4.888	73.320
II. Administrativos:				
Jefe de 1. ^a	82.130	1.231.950	6.558	98.370
Jefe de 2. ^a	77.120	1.156.800	6.158	92.370
Oficial de 1. ^a	69.714	1.045.710	5.567	83.505
Oficial de 2. ^a	66.663	999.945	5.323	79.845
Telefonista y Auxiliar.....	57.513	862.695	4.592	68.880
III. Mercantiles:				
Jefe de Ventas.....	82.130	1.231.950	6.558	98.370
Inspector de Ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad.....	77.120	1.156.800	6.158	92.370
Viajante, Autovendedor y Corredor de plaza.....	69.714	1.045.710	5.567	83.505
IV. Obreros:				
a) <i>Personal de oficinas propios y auxiliares:</i>				
Oficial de 1. ^a	65.356	980.340	5.219	78.285
Oficial de 2. ^a	62.522	937.830	4.992	74.880
Oficial de 3. ^a	59.693	895.395	4.766	71.490
Ayudante mayor de dieciocho años.....	57.948	869.220	4.627	69.405
Ayudante menor de dieciocho años.....	49.237	738.555	3.932	58.980
b) <i>Personal de acabado, envasado y empaquetado:</i>				
Oficial de 1. ^a	60.564	908.460	4.836	72.540
Oficial de 2. ^a	58.167	872.505	4.645	69.675
Ayudante mayor de dieciocho años.....	54.680	820.200	4.366	65.490
Ayudante menor de dieciocho años.....	47.491	712.365	3.792	56.880
c) <i>Peonaje:</i>				
Peón y personal de limpieza.....	57.513	862.695	4.592	68.880
V. Subalternos:				
Jefe de Almacén.....	63.394	950.910	5.062	75.930
Cobrador.....	59.693	895.395	4.766	71.490
Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza y Portero.....	58.167	872.505	4.645	69.675
Peón de Almacén.....	57.513	862.695	4.592	68.880
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos:				
De dieciséis a diecisiete años.....	41.828	627.420	3.340	50.100
VII. Informáticos:				
Jefe de Proceso de datos.....	82.130	1.231.950	6.558	98.370
Analista.....	77.120	1.156.800	6.158	92.370
Jefe explotación Programador Ordenador y Programación de máquinas.....	69.714	1.045.710	5.567	83.505
Operador ordenador.....	66.664	999.960	5.323	79.845

ANEXO II

TABLA SALARIAL 1985

(Incluida revisión por IPC al 31 de diciembre de 1985)

Trabajadores de campaña

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento garantizado para cada paga	Complemento de campaña (por mes)
I. Técnicos:			
Técnico titulado superior.....	94.751	7.566	9.215
Jefe de Fabricación.....	93.438	7.461	8.377
Técnico titulado medio y Encargado general.....	89.717	7.164	7.345
Encargado de Sección.....	77.904	6.221	7.345
Auxiliar de Laboratorio.....	61.489	4.910	6.418
II. Administrativos:			
Jefe de 1. ^a	82.496	6.587	7.279
Jefe de 2. ^a	77.462	6.185	7.279
Oficial de 1. ^a	70.020	5.591	6.418
Oficial de 2. ^a	66.961	5.347	6.418
Telefonista y Auxiliar.....	57.768	4.613	6.114
III. Mercantiles:			
Jefe de Ventas.....	82.496	6.587	7.279
Inspector de Ventas, Promotor de propaganda y/o publicidad.....	77.462	6.185	7.279
Viajante, Autovendedor y Corredor de plaza.....	70.020	5.591	6.418
IV. Obreros:			
a) <i>Personal de oficinas propios y auxiliares:</i>			
Oficial de 1. ^a	65.648	5.242	6.418
Oficial de 2. ^a	62.803	5.015	6.418
Oficial de 3. ^a	59.958	4.788	6.327
Ayudante mayor de dieciocho años.....	58.206	4.648	6.327
Ayudante menor de dieciocho años.....	49.454	3.949	5.374
b) <i>Personal de acabado, envasado y empaquetado:</i>			
Oficial de 1. ^a	60.834	4.858	6.259
Oficial de 2. ^a	58.427	4.665	6.259
Ayudante mayor de dieciocho años.....	54.926	4.386	6.170
Ayudante menor de dieciocho años.....	47.704	3.809	5.244
c) <i>Peonaje:</i>			
Peón y personal de limpieza.....	57.768	4.613	6.170
V. Subalternos:			
Jefe de Almacén.....	63.677	5.085	6.170
Cobrador.....	59.958	4.788	6.170
Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza y Portero.....	58.427	4.665	6.170
Peón de Almacén.....	57.768	4.613	6.170
VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos:			
De dieciséis a diecisiete años.....	42.013	3.355	4.623

15851

RESOLUCION de 29 de abril de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable que fue suscrito con fecha 20 de marzo de 1986, de una

parte, por ASEINCO, SEDISI y ANEIMO, en representación de las asociaciones empresariales, y de otra, por UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 29 de abril de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACION, ORGANIZACION DE EMPRESAS Y CONTABLE SUSCRITO ENTRE ASEINCO, ANEIMO y SEDISI y UGT y CCOO

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio será de obligada observancia en todas las Empresas consultoras de planificación, organización de Empresas y contable, incluidas las de servicios de informática, así como las de investigación de mercado y de la opinión pública, que vinieran rigiéndose por la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a las Empresas indicadas en el artículo 1.º que se rijan por la citada Ordenanza Laboral, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º, 1.ª, a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—1. La Duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1986, y el primero de enero de 1987 para los mismos conceptos revisados indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en las respectivas fechas de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las Empresas con posterioridad a las mismas.

2. El presente Convenio se prorrogará anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*—1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con dos meses mínimos de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia deberá acompañar propuesta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

3. Denunciado el Convenio en los términos anteriormente establecidos, las partes se obligan a comenzar las negociaciones para su revisión dentro del primer trimestre del año en que deba iniciar su vigencia.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 7.º *Compensación. Absorción.*—1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las Empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las Empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Art. 8.º *Respecto de las mejoras adquiridas.*—1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Art. 9.º *Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.*—1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio, a un Comité Paritario que se constituirá en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo, y dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado, y ofrecer su arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los Organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

3. Las partes firmantes acordarán el Reglamento de funcionamiento del citado Comité, que estará integrado por cuatro representantes de cada una de las dos partes signatarias de este Convenio.

Art. 10. *Periodo de prueba de ingreso.*—1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 11. *Provisión de vacantes.*—1. Cuando se produzca una vacante o sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la Empresa por medio de un aviso en el tablón de anuncios. Este aviso deberá publicarse con una antelación mínima de diez días a la fecha fijada para el examen.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas en puestos de confianza, directivos, o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada Empresa.

Art. 12. *Promoción o ascensos.*—1. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las Empresas para que puedan ocupar plaza de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

2. Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría, ascenderán a oficiales de 2.ª automáticamente.

3. Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Art. 13. *Reglas para la provisión de vacantes.*—1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, las Empresas tendrán en cuenta los siguientes principios básicos.

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría inmediata superior del mismo o de distinto grupo profesional.

b) La Empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos, y siempre que la Dirección les haya considerado aptos para el puesto a que aspiren, tendrán

preferencia los trabajadores pertenecientes al mismo departamento donde existe la vacante.

d) En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el inciso anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

e) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino también a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

f) Caso de no reunir los trabajadores solicitantes los requisitos y conocimientos exigidos para la vacante, a juicio de la Empresa, ésta podrá proceder a cubrir la misma con personal ajeno.

g) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

2. Del Tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado de personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

Art. 14. *Organización del trabajo.*-1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Art. 15. *Bolsa de estudios.*-1. Los trabajadores menores de dieciocho años podrán solicitar una bolsa de 12.900 pesetas anuales para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la Empresa.

2. Para el segundo año de vigencia del presente Convenio la cuantía de la bolsa de estudios será de 13.700 pesetas.

Art. 16. *Categorías profesionales.*-1. Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente Convenio serán las mismas que se indican para la respectiva categoría profesional en el artículo 11 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. La relación de categorías profesionales incluida en la tabla salarial del presente Convenio es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener previstas todas las enumeradas si la importancia y necesidad de la Empresa no lo requiere.

3. No obstante lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, las categorías que a continuación se indican quedan definidas del modo siguiente, sustituyendo a las de igual denominación contenidas en la Ordenanza Laboral o adicionándose a las en ella recogidas.

a) *Administrador de test.*-Es el empleado que realiza la aplicación de test psicométricos para la calificación del personal. Los corrige y valora de acuerdo con las plantillas y baremos contenidos en los manuales de test o baterías de test y formula el correspondiente informe psicométrico. Es el colaborador directo de los departamentos de psicología establecidos en la Empresa y dependen del titulado superior en la especialidad.

b) *Jefe de campo.*-Es el empleado que dirige y coordina todas las operaciones de recogida de datos del exterior, teniendo a su cargo a Jefes de zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores.

c) *Jefe de zona.*-Realiza las mismas funciones del Jefe de campo, a las órdenes de éste, en un área definida por la Empresa. En caso necesario realizará funciones de Inspector y Entrevistador.

d) *Entrevistador-Encuestador.*-Es el empleado que, mediante cuestionarios estandarizados, realiza entrevistas para la recogida de datos elementales.

e) *Analista.*-Verificada análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadenas de operaciones a seguir.
Diseño de documentos base.
Documentos a obtener.
Diseño de los mismos.
Ficheros a tratar: Su definición.
Puesta a punto de las aplicaciones.
Creación de juegos de ensayo.
Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

f) *Analista de sistemas.*-Le corresponde el diseño, puesta a punto, y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización.

1.º Formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de datos.

- Componentes físicos (Hardware).
- Componentes lógicos (Software), aplicaciones, organización.

2.º Asesorar y coordinar con todo el personal de la Empresa sobre las posibilidades de proceso de datos.

g) *Analista-Programador.*-Es el trabajador que, por una parte, le corresponde dentro de los procesos a cargo de lo definido como Programador, aquellos que por su estudio, confección o tratamiento revistan mayor complejidad y, de otra, aquellos de los definidos entre los del analista, referentes a aplicaciones sencillas.

h) *Programador senior.*-Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

i) *Jefe de Operación.*-Es el trabajador que, con personal a su cargo, tiene bajo su responsabilidad:

- La planificación del trabajo a realizar en cada uno de los ordenadores, turnos y particiones.

- La asignación de recursos humanos en cada puesto de trabajo y en cada momento.

- La coordinación con análisis y programación para la puesta a punto de las cadenas y para las pruebas que haya que realizar.

- La coordinación con técnica de sistemas para el mejor aprovechamiento del sistema.

- El conocimiento, en todo momento, del sistema operativo y del trabajo para tomar decisiones en las dudas que se presenten en operación.

- Llevar estadísticas de averías y control de mantenimiento preventivo en todas las máquinas.

- La conversión de los manuales de operación.

Programador junior.-Es el trabajador que traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento a partir de la documentación realizada por un técnico de cualquiera de las categorías profesionales de rango superior.

Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.

k) *Operador de ordenador.*-Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presenten en el proceso de explotación.

l) *Monitor de grabación.*-Es el trabajador responsable de la planificación, organización y control del área de grabación, obteniendo el máximo de rendimiento de los equipos y personal, confeccionando los programas necesarios, tanto de grabación como de utilidades del sistema.

m) *Preparador de trabajo.*-Es el trabajador responsable de agrupar los elementos necesarios para la ejecución de un trabajo: Documentos básicos, papel, fichas, fichas de control, cintas y discos, todo ello en función de la planificación del equipo. Debe reclamar los documentos necesarios para los servicios interesados si no se han devuelto en tiempo útil y prevenir a su superior en caso de demora.

Asimismo, debe asegurarse de que la secuencia de operaciones se ejecuta efectivamente: Controles a la llegada, ejecución, control de los documentos producidos, clasificación y archivo de los materiales utilizados.

n) *Operador de periféricos.*-Es el trabajador que realiza la colocación y retirada de todo tipo de soportes de las unidades periféricas del ordenador, dirigido por su superior, y se preocupa del manejo de máquinas vinculadas al ordenador a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo.

o) *Perforista, verificador, clasificador y grabador.*-Son los trabajadores que realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras, clasificadoras y grabadoras, con-

ciendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas, formatos, tipos de validación, etc., y debiendo consultar las tablas, listados o documentos necesarios para desarrollar su trabajo.

Art. 17. *Trabajos de categoría superior.*-1. Cuando la Empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la dozava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

2. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascenda a ella.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la Empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Art. 18. *Trabajos de categoría inferior.*-Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 19. *servicio militar.*-1. De acuerdo con lo pactado en el artículo 8.1 del presente Convenio, y en sus propios términos, las Empresas que tuvieren establecidas condiciones más beneficiosas que las previstas en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos para los trabajadores a ellas adscritos en la fecha de 12 de febrero de 1981, pendientes del servicio militar, las mantendrán a título personal en las mismas circunstancias y con idénticos requisitos que tuvieren establecidos.

2. Para los trabajadores incorporados a las Empresas con posterioridad a la fecha del 12 de febrero de 1981, durante el tiempo de permanencia en la situación de servicio militar les serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 41 de la citada Ordenanza Laboral.

Art. 20. *Jornada laboral.*-1. A partir del 1 de enero de 1984 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores de la Empresa. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Las Empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el periodo en que la tengan implantada, salvo pacto con los representantes de los trabajadores.

3. En las Empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada Empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

4. A partir de las catorce horas, salvo en periodo de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las Empresas.

5. La Dirección de la Empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades del trabajo, fijará con absoluta libertad los horarios de trabajo, previa autorización de la autoridad laboral.

6. Todo trabajador desplazado a otra Empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su Empresa de origen.

Art. 21. *Vacaciones.*-1. Todos los trabajadores al servicio de las Empresas disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo, salvo en las Empresas que tengan establecido un periodo fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.

Art. 22. *Permisos retribuidos.*-Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c).
- Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

Art. 23. *Permisos sin sueldo.*-1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Las Empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores.

Empresas de 1 a 20 trabajadores: Un trabajador.

Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Empresas de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la Empresa.

Art. 24. *Faltas y sanciones.*-1. En materia disciplinaria se estará a lo establecido, en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

2. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

Art. 25. *Antigüedad.*-1. Las bonificaciones por años de servicio, a que se refiere el artículo 25 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8.1, y en sus propios términos, aquellas Empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que en ningún caso puedan superarse las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto contemplado en párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Art. 26. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*-Con las condiciones y requisitos contenidos en el artículo 37 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, las Empresas mantendrán hasta doce meses el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad y accidente de trabajo.

Art. 27. *Tablas salariales.*-1. Los salarios pactados en el presente Convenio, que regirán a partir del día 1 de enero de 1986, en cómputo anual y por categorías profesionales, son los siguientes:

Categorías	Mes x 14	Anual
Grupo I. Titulados:		
Titulado de grado superior.....	107.101	1.499.419
Titulado de grado medio.....	77.359	1.083.026

Categorías	Mes x 14	Anual
Grupo II. Administrativos:		
Jefe Superior	79.510	1.113.141
Jefe de 1. ^a y Cajero c/firma	75.282	1.053.955
Jefe de 2. ^a y Cajero s/firma	66.901	936.616
Oficial 1. ^a	57.259	801.627
Oficial 2. ^a	51.919	726.866
Auxiliar, Aux. de Caja y Telefonista-Recepcionista	44.494	622.911
Telefonista	43.463	608.487
Aspirante de 17 años	25.522	357.212
Aspirante de 16 años	24.649	345.084
Grupo III. Técnicos de oficina:		
Analista y Analista de sistemas	107.101	1.499.419
Analista-Programador	105.083	1.471.162
Programador senior y Jefe de operación	75.282	1.053.955
Delineante-Proyectista	68.970	965.575
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación	66.604	932.462
Delineante	60.374	845.241
Administrador de test	57.259	801.627
Grupo IV. Especialistas de oficina:		
Jefe de campo	75.282	1.053.955
Jefe de zona	66.901	936.616
Tabulador de ordenador, Operador máquinas aux., Preparador de trabajos y Operador de Periféricos	57.259	801.627
Inspector-Entrevistador y Dibujante	51.919	726.866
Calculador	46.436	652.101
Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	44.494	622.911
Grupo V. Subalternos:		
Cobrador, Vigilante y Sereno	47.765	668.714
Conserje, Ordenanza, Portero y mujer limpieza	45.540	637.564
Botones de 16 y 17 años	24.649	345.084
Grupo VI. Oficios varios:		
Oficial 1. ^a	48.804	683.251
Oficial 2. ^a	46.436	652.101
Ayudante	43.463	608.487

2. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en este artículo.

3. En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1986, un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión de la tabla salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra y con efectos exclusivos desde el día 1 del mes en el que el IPC sobrepase el 8 por 100 pactado para el año 1986. Para llevar a cabo tal incremento, se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1986, y el porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del 8 por 100 pactado inicialmente en el presente Convenio para 1986. La revisión salarial que proceda se abonará en una sola paga.

4. Para el año 1987 las tablas de niveles salariales establecidas en el apartado 1 del presente artículo, revisadas en su caso conforme a lo previsto en el anterior apartado 3, se incrementarán en el 95 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, siendo también de aplicación lo dispuesto en el apartado 2.

5. En el supuesto de que el 31 de diciembre de 1987 el aumento de IPC estimado por el Gobierno para dicho año superase las previsiones, el 90 por 100 del exceso que se produzca se incrementará a las tablas salariales que rijan en 31 de diciembre de 1987 a los solos efectos de servir de base a las que se establezcan para el siguiente año de 1988.

Art. 28. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*-1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en 12 mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.

2. Las pagas extraordinarias de julio y navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

3. Las Empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*-1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

2. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delgados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

Art. 30. *Diets y desplazamientos.*-1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

- Jefes de zona, Inspectores de Entrevistadores y Entrevistadores, 2.540 pesetas/día.
- Resto del personal, 4.260 pesetas/día.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de sus derecho de estancia de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrán las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de Empresas españolas en el extranjero, se regulará por el contrato celebrado al efecto con sujeción estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichos trabajadores tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

6. Para el año 1987 la cuantía de las dietas establecidas en el anterior apartado 1 será revisada de acuerdo con los mismos criterios previstos en el apartado 4 del artículo 27 del presente Convenio.

Art. 31. *Plus de Convenio.*-1. Con efectos de 1 de enero de 1986, como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de Convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, de las siguientes cuantías, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado 2 del presente artículo.

Categorías	Mes x 14	Anual
Grupo I. Titulados:		
Titulado de grado superior	7.097	99.360
Titulado de grado medio	5.176	72.461

Categorías	Mes a 14	Anual
Grupo II. Administrativos:		
Jefe Superior	5.315	74.403
Jefe de 1. ^a y Cajero c/firma	5.032	70.446
Jefe de 2. ^a y Cajero s/firma	4.472	62.604
Oficial 1. ^a	3.827	53.582
Oficial 2. ^a	3.470	48.586
Auxiliar, Aux. de Caja y Telefonista-Recepcionista	2.975	41.644
Telefonista	2.907	40.694
Aspirante de 17 años	1.705	23.876
Aspirante de 16 años	1.648	23.066
Grupo III. Técnicos de oficina:		
Analista y Analista de sistemas	7.097	99.360
Analista-Programador	6.645	93.029
Programador senior y Jefe de operación	5.032	70.446
Delineante-Proyectista	4.613	64.582
Programador junior, Operador ordenador, Programador máquinas aux. y Monitor de grabación	4.452	62.329
Delineante	4.036	56.497
Administrador de test	3.827	53.582
Grupo IV. Especialistas de oficina:		
Jefe de campo	5.032	70.446
Jefe de zona	4.472	62.604
Tabulador de ordenador, Operador máquinas aux., Preparador de trabajos y Operador de Periféricos	3.827	53.582
Inspector-Entrevistador y Dibujante	3.470	48.586
Calculador	3.113	43.588
Perforista, Verificador, Clasificador, Grabador y Entrevistador-Encuestador	2.975	41.644
Grupo V. Subalternos:		
Cobrador, Vigilante y Sereno	3.193	44.699
Conserje, Ordenanza, Portero y mujer limpieza	3.044	42.615
Botones de 16 y 17 años	1.648	23.066
Grupo VI. Oficios varios:		
Oficial 1. ^a	3.262	45.670
Oficial 2. ^a	3.113	43.588
Ayudante	2.907	40.694

2. Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de relación laboral con la respectiva Empresa. Estos contratos se formalizarán, en todo caso, por escrito y se registrarán en la oficina de empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de convenio pactada en el párrafo anterior.

3. El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad y para los complementos en situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

4. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para la regulación y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

5. Para el año 1987 la cuantía de este plus será revisada de acuerdo con los mismos criterios y en los mismos supuestos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 27 del presente Convenio.

6. En el caso de darse el supuesto previsto en el artículo 27.3 de este Convenio, será también de aplicación para este plus lo en aquél establecido.

Art. 32. Dimisión del trabajador.-En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasiona a la Empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Derechos de reunión y de libre sindicación.-1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas.

2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 34. Derechos y obligaciones de los sindicatos.-1. En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

Art. 35. Comités de Empresa o de centro de trabajo.-Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa tendrán las siguientes:

- Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la Empresa.
- Anualmente tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Entidad.
- Con carácter previo a su ejecución por el empresario ser informado de los cierres totales o parciales de la Empresa o centro de trabajo.
- Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la Empresa.
- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- En los procesos de selección de personal para la propia Empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 36. Garantías de los representantes de los trabajadores.-Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Art. 37. Prácticas antisindicales.-En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Art. 38. Derecho supletorio.-1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, en cuanto resulte vigente por no haber sido derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre

cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Jubilación parcial y contrato de relevo.-1. Tendrán la consideración de contratos de trabajo a tiempo parcial, además de los previstos en el artículo 1.2 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, aquéllos en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de jornada de trabajo y del salario equivalente al 50 por 100 por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la Empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el apartado anterior, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se registrarán por lo establecido en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

Segunda. Formación a nivel de sector.-Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación tecnológica de los trabajadores del sector, se obligan a solicitar conjuntamente de los Organismos competentes de la Administración Pública, la creación de un fondo integrado en su totalidad por una parte de las cuotas que las Empresas y trabajadores del sector abonan con destino a la Formación Profesional.

La constitución de dicho fondo tendrá por finalidad organizar e impartir los cursos y enseñanzas cuya programación se estime precisa de acuerdo con las necesidades de formación que se requieran por las Empresas y trabajadores del sector.

La gestión del indicado fondo para la formación, caso de obtenerse la pertinente autorización y aportación económica oficial, correrá a cargo de una Comisión tripartita integrada a nivel nacional, y paritariamente, por la representación de los empresarios y de los trabajadores en el presente Convenio y por los representantes que se designen por la propia Administración.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Eficacia y concurrencia.-1. El Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto expreso en el contenido,

de acuerdo también con lo previsto en el artículo 84 de la ya citada Ley.

2. Las representaciones de las Empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 de la ya citada Ley 8/1980, de 10 de marzo, previa notificación conjunta, hecha por escrito, a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

Segunda. Pacto derogatorio.-El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable de ámbito nacional, suscrito con fecha 24 de abril de 1984 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 5 de julio siguiente por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de mayo de 1984, así como a su revisión para el año 1985, suscrita con fecha 20 de diciembre de 1984, y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de febrero de 1985.

15852 RESOLUCION de 5 de mayo de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1985 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Frío Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Frío Industrial, revisión salarial para 1985, que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1986, de una parte, por ANEFE, en representación de las Asociaciones Empresariales, y de otra, por UGT, 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 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, 5 de mayo de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

ANEXO I

Tabla final de salarios para 1985 y tabla de diferencias para calcular los atrasos de 1985

	Salarios 1985			Antigüedad un cuatrienio (1)	Diferencias 1985		
	Salario base	Plus Convenio	Total		Salario base	Plus Convenio	Total
Grupo A) Técnicos titulados							
Con título superior	75.019	18.088	93.107	3.634	789	190	979
Con título no superior	62.816	16.459	79.275	3.068	660	173	833
No titulados							
Jefe técnico de fabricación	62.816	16.459	79.275	3.068	660	173	833
Jefe de reparto y venta	57.734	15.578	73.312	2.833	608	165	773
Encargado general	51.456	14.919	66.375	2.541	541	158	699
Jefe de máquinas	47.522	14.257	61.779	2.359	501	150	651
Encargado de depósito	45.444	14.082	59.526	2.263	476	149	627
Encargado de sección	43.455	13.774	57.229	2.170	458	146	604
Grupo B) Administrativos							
Jefe de primera	56.009	15.403	71.412	2.753	590	162	752
Jefe de segunda	52.495	14.919	67.414	2.590	553	156	711
Oficial de primera	47.228	14.257	61.485	2.345	497	150	647
Oficial de segunda	43.676	13.774	57.450	2.181	460	146	606
Auxiliar	38.414	13.114	51.528	1.937	404	138	542
Grupo C) Subalternos							
Vigilante de cámara	38.504	13.114	51.618	1.941	405	138	543
Vigilante	35.851	13.026	48.877	1.818	377	138	515
Portero	35.851	13.026	48.877	1.818	377	138	515
Ordenanza	35.851	13.026	48.877	1.818	377	138	515