

23348 RESOLUCION de 30 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas de Publicidad.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Empresas de Publicidad, que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1986, de una parte, por las Asociaciones Empresas Publicidad Madrid, Catalana Publicidad, Publicidad Exterior y de Agencias de Publicidad, en representación de las citadas Asociaciones, y de otra, por la Federación de Comunicación UGT y Federación Papel A.G. y Comunicación Social CC.OO., 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, 30 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1.º- Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo vincula a todas las Empresas que desarrollan las actividades recogidas en el Estatuto de la Publicidad aprobado por Ley 61/1964, de 11 de Junio- en Cataluña y Madrid, - así como a las Sedes Sociales, Delegaciones Sucesorales y Centros de Trabajo de todo el territorio de España de las Empresas que pertenezcan a cualquiera de las siguientes Asociaciones: Empresarial Catalana de Publicidad; General de Empresas de Publicidad de Madrid; Española de Agencias de Publicidad y Española de Empresas de Publicidad Exterior.

Las Empresas del Sector no afiliadas a las Organizaciones Empresariales antes mencionadas podrán adherirse a la totalidad del Convenio, que se pagará de conformidad con lo establecido en el núm. 1 del artículo 92 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º- Ámbito personal.

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicio en las Empresas a que se refiere el artículo 1.º el día de su entrada en vigor, con excepción o excoelución de:

- Quiénes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los Organos de representación, en las Empresas que revistan forma Jurídica de Sociedad, siempre que, su actividad, en la Empresa, no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.
- Las personas que ejerzan funciones de Alta Dirección o Alto Gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas a quienes se encomende algún trabajo determinado- sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que - su situación difiera de un contrato laboral a tiempo parcial.
- Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente a comisión, de acuerdo con el artículo 13 del Estatuto de la Publicidad.

Artículo 3.º- Ámbito normativo.

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo surtirán a las Disposiciones pactadas con anterioridad y sus complementos de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Publicidad. Las partes - constituirán una Comisión al efecto de llegar a un acuerdo, antes del vencimiento del presente Convenio Colectivo, en las cuestiones de la Ordenanza Laboral para - su incorporación al Convenio y subsiguiente derogación de la referida Ordenanza.

Artículo 4.º- Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día ocho de Mayo de mil novecientos ochenta y seis, con independencia de la fecha en que, se efectúe su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraen al día 1 de Enero de 1986, excepto en lo que afecta al devengo de dietas o gastos de desplazamiento a que hace referencia el artículo 21 que tendrán efecto retroactivo el no de partir de uno de abril de mil novecientos ochenta y seis. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva, en la Empresa desde el día 1 de Enero de 1986, o ingresado con posterioridad a esta fecha.

La vigencia del Convenio cesará el día 31 de Diciembre de 1986.

Artículo 5.º- Prórroga y denuncia.

El plazo de vigencia se prorrogará automáticamente, de año en año, - si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres - meses a la fecha de terminación del plazo inicial o de cualquiera de las prórrogas.

Caso de ser denunciado dentro de dicho plazo, las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio dentro del mes de Febrero siguiente al término de vigencia del denunciado.

Artículo 6.º- Irrevocabilidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7.º- Derechos adquiridos.

Se respetará las situaciones personales que, con carácter global, - excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personas".

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

Artículo 8.º- La organización del trabajo, en las Empresas de Publicidad, corres-ponde a un Dirección que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente y previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 9.º- Los sistemas de división y reorganización del trabajo que se adopten - en la Empresa, no podrá perjudicar la formación profesional que el - personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar, mediante la práctica - diaria y los estudios complementos a tal fin.

En consonancia con ello los trabajadores tendrá derecho a:

a) Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen.

b) Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.

c) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

d) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique, previamente, la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

CAPITULO TERCERO

Clasificación

Artículo 10.º- Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados - conforme a los grupos que, a continuación, se relacionan y atendiendo - a las funciones que realizan:

- Personal Técnico.
- Personal Administrativo.
- Personal especializado, personal de publicidad exterior, personal de publicidad directa y personal de oficinas varías.

CAPITULO CUARTO

Contratación y prueba

Artículo 11.º- Contratación.

1. La Empresa anunciará a sus trabajadores mediante aviso público en el tablón de anuncios, con quince días de antelación cuando menos, los puestos de trabajo que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, - así como las condiciones exigidas para su desempeño.

Cuando la Empresa realice pruebas de aptitud, tanto para el nuevo personal como en el caso de ascenso, constituirá en su seno el oportuno Tribunal del que formará parte, necesariamente, un miembro del Comité de Empresa o un Delegado de Personal.

2. Tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, los que gocen de mayor antigüedad en la Empresa, en el caso de trabajadores fijos y quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interno o por contrato por tiempo determinado.

3. Promoción del personal. La promoción del personal se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan producirse de nuevos puestos o baja del titular en alguno de los existentes.

c) Por años de servicio en la Empresa y de permanencia en cada - categoría hasta Oficial 1.º.

Artículo 20.- Casos especiales de retribución.

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría a la que circunstancialmente se halla adscrito.

Salvo los casos de sustitución de otro empleado estos trabajos de un superior categoría no podrá tener una duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo la Empresa al cabo de este tiempo, cubrir dicho puesto.

CAPÍTULO SEPTIMO**Desplazamiento, incapacidad laboral transitoria y servicio militar****Artículo 21.- Desplazamiento.**

1. Cuando por necesidades de la Empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su Centro de trabajo, los gastos de locomoción que, cuando se haga en avión, será siempre en clase turista, así como las dietas correspondientes correrán por cuenta de la Empresa, estableciéndose en las mismas en los importes siguientes: 2.800,—Ptas. cuando haya de permanecer fuera de su domicilio; 1.500,—Ptas. cuando no permanezca fuera de su domicilio.

Cuando por la índole de su función los trabajadores incluidos en el apartado 1 del artículo 10 tengan que desplazarse de su Centro de trabajo, aun que fuera dentro de la misma localidad, impondráseles como en su domicilio, la Empresa, previo el oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen con un límite de 850,—Ptas. diarias.

Para el personal de Publicidad Directa en el concepto de dieta completa queda incluida la cantidad que venía percibiendo como dieta de noche.

2. Previo conocimiento de las Empresas, en el caso de circunstancias especiales los gastos originados por desplazamiento sobrepasarán el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la misma con posterior justificación por parte del trabajador de los gastos realizados.

3. Si el trabajador, de acuerdo con la Empresa, utilizará como propio, llegará a un convenio con ésta para la percepción de una cantidad por kilometro recorrido.

Artículo 22.- Incapacidad laboral transitoria.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que esta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el que por otro de su salario real.

Artículo 23.- Servicio militar.

El personal integrado en filas tendrá derecho al abono de las gratificaciones de Marzo (beneficios), Julio y Diciembre previstas en el presente Convenio.

CAPÍTULO OCTAVO**Permisos, licencias y excedencias**

Artículo 24.- El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de alumbramiento de esposa o en los de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, sueto, abuelo o hermano políticos de uno u otro cónyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a la disposición en esta en cuanto la duración de la ausencia y a sus condiciones económicas.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como, a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 25.- Lactancia.

1. Los trabajadores/vas con hijos menores de nueve meses de edad, tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá utilizarse en las fracciones cuando la destina a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Por su voluntad podrá sustituir esta derecho por una reducción de la jornada normal, a media hora, con la misma finalidad.

2. En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de licencia de novecos semanas. El período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá renunciarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, podrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación del apartado anterior, comunicará a la Empresa, por escrito y con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse, siendo obligatoria su admisión en su antiguo puesto de trabajo, si la readmisión se solicita antes del transcurso de un año a contar de la fecha en que se inició la situación de excedencia.

En caso de desaparición de este, la Empresa está obligada a destinarse a otro de igual o similar al que venía ocupando, respetándosele al menos las condiciones más beneficiosas de cualquier índole, en relación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 26.- Excedencia forzosa.

El trabajador/ra que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un incapacitado, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada de trabajo diaria de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la correspondiente proporcional del salario.

Artículo 27.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrá la consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

- Por designación o elección para un cargo público y de ejecución de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio de su cargo.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días a partir de la finalización de su situación.

Artículo 28.- Excedencias voluntarias.

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, hayan con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años, ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de Origen. Será potestativo su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reintegro, deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reintegro en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 29.- Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo reservado en los supuestos siguientes:

- En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación invalida permanente total o absoluta o gran invalida, de acuerdo con las Leyes vigentes sobre Seguridad Social.

- Por incorporación a filas para prestar el servicio militar, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de éste. Siempre que las obligaciones militares y el proceso productivo lo permitan, el trabajador podrá acudir a su puesto de trabajo, trabajando por horas.

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de novecos semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Artículo 30.- Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas anuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, será como mínimo de veinte. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal podrán actuar en uno o varios de sus componentes, hasta un límite máximo de cincuenta horas mensuales.

Artículo 31.- El crédito de horas que antes arca se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los Sindicatos representativos del Sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los sindicatos Sindicales.

Artículo 32.- Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a afiliarse libremente; no podrán sustraer al empleo de un trabajador a la condición de que no se afilia o renuncia a su afiliación sindical, y tampoco impedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 33.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

- Calcular vacaciones, previa notificación al empresario, recabar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 34.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o Comités de Delegados de Personal, tendrán los siguientes deberes:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

Artículo 35.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derechos:

- Al disfrute de las permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que, el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir al desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 36.- Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

3. AUXILIARIOS SINDICALES

Artículo 37.- En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

Artículo 38.- El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores	1 Uno
De 751 a 2.000 "	2 Dos
De 2.001 a 5.000 "	3 Tres
De 5.001 en adelante	4 Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

Artículo 39.- Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato o quien represente y de los afiliados del mismo, en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de intersección, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. En el supuesto de que se formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías reconocidas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
4. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular y especialmente en los despidos y extinciones de años últimos.

Artículo 40.- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local asignado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 41.- Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación o que se refiera esta apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación recibirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, 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.

La Dirección de la Empresa entregará copia de lo transferenciado a la representación sindical en la Empresa y la libreta.

Artículo 42.- Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, puedan calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Seguro de Vida.

Los trabajadores que no lo tuvieran podrán solicitar, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, la suscripción de una Póliza de Seguro de Vida y Muerte o Invalidez por accidente por importe de 10 MILLONES DE PESETAS. Las Empresas estarán obligadas a concertar dicha póliza para los solicitantes dentro de los tres meses siguientes a la petición colectiva, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que lo solicite, al menos, el 75% del personal fijo de plantilla de cada Empresa.
- b) Que la solicitud se formule individual y personalmente por cada trabajador, a quien se entregará una copia debidamente firmada y sellada.
- c) Que el coste de la prima se distribuya entre las partes, siendo de cuenta de la Empresa el 70% y del trabajador el 30% restante.
- d) Que la Empresa no tenga concertado ya otro seguro de analogas características.

SEGUNDA.- Seguridad e Higiene.

Para los trabajadores que realicen su trabajo en alturas superiores a cinco metros, la Empresa suministrará los elementos adecuados que permitan las mejores condiciones de seguridad conforme a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

TERCERA.- Destajo, prima y tareas.

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tareas serán de libre ofrecimiento por la Empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo será fijada en todo caso de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

CUARTA.- Los auxiliares administrativos de 2ª y los aspirantes técnicos mayores de 18 años pertenecientes al Grupo I de la presente Ordenanza ascenderán automáticamente a la categoría inmediata superior al transcurrir veinticinco meses de su permanencia en aquella categoría.

Todos los auxiliares administrativos de segunda así como los aspirantes técnicos mayores de 18 del Grupo I de la presente Ordenanza que, a la entrada en vigor de este Convenio llevaren 25 meses en dicha categoría, pasarán automáticamente a la inmediata superior.

QUINTA.- Comisión de Vigilancia.

1. La interpretación, la vigilancia y cuantas actividades relacionadas a la eficacia práctica del Convenio serán realizadas por una Comisión paritaria formada por ocho representantes, cuatro pertenecientes a la representación empresarial y otros cuatro de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La Comisión designará, de entre sus miembros, un Secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales y asesores en las materias que sean de su competencia. Los Asesores serán nombrados por las partes componentes de la Comisión.

2. Funciones.- La Comisión, que será única para todo el ámbito del Convenio, tendrá, como específicas, las siguientes funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Cuantas cuestiones, de mutuo acuerdo lo sean sometidas por las partes.
4. La intervención de la Comisión en las materias antes referidas será preceptiva, sin perjuicio de la libertad que asiste a las partes para acudir a las Autoridades o jurisdicción competente.
5. Procedimiento de actuación.- Cada parte formulará a su respectiva representación las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el enunciado de sus funciones.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento del día y hora en que la Comisión tendrá de reunirse para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que deberán ser unánimes serán comunicados a los interesados mediante copia del Acta de la reunión.

SEXTA.- Contrato de relevo.

En el ámbito del Convenio serán aplicables las disposiciones que se establecen para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de Agosto, desarrollada por el Real Decreto 1.991/1.984, de 31 de Octubre.

SEPTIMA.- Jubilación a los 64 años.

A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el artículo undécimo del acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto Ley 11/1.981, de 20 de Agosto y el Real Decreto 2.705/81 de 19 de Octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y teniendo al máximo legal 875 días.

ANEXO
TABLA DE SALARIOS

	Máximo mensual	Máximo anual
Jefe Superior	75.960,--	1.139.400,--
Jefe Primer Nivel Administrativo	66.343,--	1.025.145,--
Técnico graduado superior y publicaciones	66.343,--	1.025.145,--
Ejecutivo	64.229,--	963.435,--
Técnico creativo	64.229,--	963.435,--
Director de Arte	64.229,--	963.435,--
Técnico Investigador de mercados	64.229,--	963.435,--
Técnico Relaciones Públicas	64.229,--	963.435,--
Planificador de medios	64.229,--	963.435,--
Jefe segunda administrativa	60.931,--	913.965,--
Jefe de Estudio	60.931,--	913.965,--
Investigador a medios	60.931,--	913.965,--
Redactor	60.471,--	907.095,--
Especialista producción filmación	60.471,--	907.095,--
Especialista fotografía	59.990,--	899.850,--
Dibujante	59.990,--	899.850,--
Oficial primera administrativo	59.990,--	899.850,--
Oficial primera oficinas varios	59.990,--	899.850,--
Promotor de publicidad	59.931,--	898.965,--
Auxiliar de redacción	59.931,--	898.965,--
Oficial segunda administrativo	54.139,--	812.085,--
Oficial segunda oficinas varios	54.139,--	812.085,--
Auxiliar producción, sonido, filmación, fotografía	52.903,--	793.545,--
Conserje	52.903,--	793.545,--
Colaborador	52.903,--	793.545,--
Auxiliar primera administrativo	52.079,--	781.185,--
Recepcionista	52.079,--	781.185,--
Ordenanza	52.079,--	781.185,--
Oficial tercera oficinas varios	51.872,--	778.080,--
Mozo	51.051,--	765.765,--
Telefonista	50.227,--	753.405,--
Auxiliar segunda administrativo	50.227,--	753.405,--
Aspirante técnico mayor dieciocho años del Grupo I	50.227,--	753.405,--
Intercador	51.051,--	765.765,--
Peón oficinas varios	50.227,--	753.405,--
Menores de dieciocho años (aspirantes y Botones)	33.966,--	509.490,--
Limpiadoras a 138 pesetas por hora		

23349 RESOLUCION de 21 de julio de 1986, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre el Instituto Nacional de Empleo y la Comunidad Autónoma de Andalucía para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Empleo y la Comunidad Autónoma de Andalucía, un Convenio de colaboración para la realización de obras y servicios de interés general y social, y en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión del día 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 21 de julio de 1986.-El Secretario general Técnico, José Antonio Zapatero Ranz.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En Madrid a 6 de junio de 1986, reunidos de una parte el ilustrísimo señor don Pedro Montero Lebrero, como Director general del Instituto Nacional de Empleo, Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de otra, el excelentísimo señor don Joaquín Galán Pérez, como Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, actuando ambos en representación de los Organismos a los que pertenecen,

EXPONEN

Primero.-Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía firmaron con fecha 4 de noviembre de 1985 un Convenio de colaboración, mediante el cual se fijan las bases de actuación conjunta en las acciones a emprender para paliar los problemas de desempleo existentes en aquella Comunidad.

Segundo.-El citado Convenio se firmó en razón de lo establecido, entre otras normas, en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1985 por la que se fijan las bases generales para el establecimiento de Convenios de Colaboración del Instituto Nacional de Empleo con órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organismos Autónomos administrativos y Organismos Autónomos Comerciales, Industriales y Financieros para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados («Boletín Oficial del Estado» de 27 de febrero de 1985).

Tercero.-De acuerdo con las anteriores consideraciones y en base al contenido del Convenio, ya citado, entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía, ambas partes estiman necesario el establecimiento del presente Convenio, sujetaándose a las siguientes

CLAUSULAS

Primera.-El presente Convenio se formaliza en el marco de lo estipulado en el Convenio suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía con fecha 4 de noviembre de 1985, del cual se considera un anexo.

Segunda.-Constituye el objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general que, por ser de la competencia de la Junta de Andalucía firmante, sean ejecutados por ésta y financiados conjuntamente por la propia Junta y el Instituto Nacional de Empleo.

Tercera.-Las aportaciones económicas al presente Convenio por parte del INEM alcanzarán la cifra de 405.200.000 (cuatrocientos cinco millones doscientas mil) pesetas para la contratación de mano de obra desempleada, pudiendo incrementarse esta cifra en razón de los proyectos presentados y de las disponibilidades presupuestarias del INEM.

La Junta de Andalucía financiará los gastos de infraestructura, material, proyectos, etc., necesarios para la realización de las obras o servicios correspondientes.

Cuarta.-Las obras y/o servicios a realizar al amparo del presente Convenio se referirán a los aspectos contemplados en la Orden de 21 de febrero de 1985, así como a las materias y objetivos fijados en el referido Convenio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la Junta de Andalucía.

Quinta.-La Comisión Mixta para la ejecución y seguimiento del presente Convenio será la misma que la designada en la cláusula tercera del Convenio de colaboración de 4 de noviembre de 1985 entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía, del cual éste constituye un anexo.

Sexta.-El presente Convenio tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 1986; no obstante, sus efectos podrán prolongarse más allá de esa fecha en la medida en que lo permita la normativa legal que regula la liquidación del presupuesto previsto en la cláusula tercera.

Y estando ambas partes conformes con el contenido de este documento, para que así conste, se firma, por duplicado, a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.-El Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, Joaquín Galán Pérez.-El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Pedro Montero Lebrero.

23350 RESOLUCION de 23 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.251, la sandalia de seguridad marca «Yalab», modelo Yalsand, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima» de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la sandalia de seguridad marca «Yalab», modelo Yalsand, de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Puente La Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada sandalia de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.251. 23-7-86.-Sandalia de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 23 de julio de 1986.-El Director general.-P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.