

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21491 RESOLUCION de 3 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad.

Visto el texto del Convenio colectivo para las Empresas de Publicidad, que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1987, de una parte, por la Asociación General de Empresas de Publicidad Madrid, Asociación Empresarial Catalana de Publicidad, Asociación Española de Agencias de Publicidad y Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Federación de Comunicación UGT y FEPAC-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, 3 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito 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, sucursales 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 pacta de conformidad con lo establecido en el número 1 del artículo 92 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito 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 exclusión de:

A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos 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.

B) 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.

C) Las personas a quienes se encomiende algún trabajo determinado sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimanase de un contrato laboral de tiempo parcial.

D) Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente a comisión, de acuerdo con el artículo 13 del Estatuto de la Publicidad.

Art. 3.º *Ambito normativo.*—Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad y sus correlativas 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.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 17 de julio de 1987, 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 1987, excepto en lo que afecta al devengo de dietas o gastos de desplazamiento a que hace referencia el artículo 21, que no tendrán efecto retroactivo si no a partir de 1 de mayo de 1987. Su publicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la Empresa desde el día 1 de enero de 1987 o ingresado con posterioridad a esta fecha.

La vigencia del Convenio expirará el día 31 de diciembre de 1987.

Art. 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.

Art. 6.º *Indivisibilidad.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Derechos adquiridos.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º La organización del trabajo en las Empresas de Publicidad corresponde a su 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.

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

En consonancia con ello, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen.
- Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.
- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- 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 III

Clasificación

Art. 10. 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 realicen:

- Personal técnico.
- Personal administrativo.
- Personal especialista, personal de publicidad exterior, personal de publicidad directa y personal de oficios varios.

CAPITULO IV

Contratación y prueba

Art. 11. *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, interino o por contrato por tiempo determinado.

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

- Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.
- Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o baja del titular de alguno de los existentes.
- Por años de servicio en la Empresa y de permanencia en cada categoría hasta Oficial primera.

Art. 12. *Periodo de prueba.*—Los periodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán la siguiente duración:

Técnicos creativos, Directores de Arte, Jefes de Estudio, Técnicos de Investigación de Mercados, Técnicos de Relaciones Públicas, Distribuidores a Medios y Ejecutivos de Cuentas, si son titulados: Cinco meses.

Personal Técnico no titulado: Dos meses.

Personal Administrativo, Especialistas de Publicidad Exterior, de Publicidad Directa y Oficios varios: Un mes.

Personal Subalterno: Quince días.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 13. *Jornada de trabajo.*—1. El número de horas de trabajo a la semana será de cuarenta horas para todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, si bien durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales.

Las Empresas radicadas en las provincias de Madrid y Barcelona realizarán dichas jornadas de lunes a viernes.

En el resto de las provincias, las Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran realizando jornada los sábados, ésta estará comprendida entre las ocho y las catorce horas, debiendo establecerse turnos de guardia rotativos de trabajo durante dichos sábados, según las necesidades de la Empresa, con la única limitación de que el personal debe librar, cuando menos, uno de cada dos sábados.

Todo ello sin perjuicio de los pactos ya establecidos o que se establezcan de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores para distribuir la jornada semanal.

En todo caso, la jornada diaria deberá finalizar a las diecinueve horas como máximo.

2. Los trabajadores que presten servicio en terminales de ordenadores o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

3. Cuando se pretenda efectuar algún cambio en el horario establecido, en alguna Empresa, por iniciativa de la Dirección o por los trabajadores, se llevará a cabo, si ha lugar, de mutuo acuerdo entre ambas partes, siguiendo los trabajadores el criterio de mayoría simple y siendo negociado a través de sus representantes en la Empresa, pasándose seguidamente a conocimiento de la autoridad laboral.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

2. Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

3. Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites legales.

En tal sentido, las Empresas cuidarán especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras en favor del mismo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

4. La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo regulado por la legislación laboral vigente.

Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de al menos 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada. En caso de retribución, será de al menos el 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

5. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. No obstante, la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Art. 15. *Vacaciones.*—1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de treinta

días naturales ininterrumpidos, a disfrutar entre junio y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos a que se pueda llegar entre la Empresa y los trabajadores.

2. Por la consideración que tienen de días naturales, el periodo de vacaciones no podrá comenzar, en ningún caso, en día no laborable.

3. La Empresa expondrá el cuadro de vacaciones el 1 de mayo de cada año, de acuerdo con los trabajadores. De no cumplirse este requisito por parte de la Empresa, las mismas comenzarán a disfrutarse a partir de la fecha solicitada por el trabajador.

4. El día 25 de enero tendrá la consideración de fiesta profesional abonable y no laborable. Caso de coincidir en sábado, domingo o festivo, se trasladará a día laborable, que se establecerá de mutuo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

5. La liquidación de las vacaciones se efectuará antes de su comienzo, siendo retribuidas en el promedio de los conceptos salariales obtenidos por el trabajador en jornada normal ordinaria en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con exclusión de las comisiones.

6. El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derechohabientes.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 16. *Pago del salario.*—1. El salario deberá ser satisfecho, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses.

2. El retraso en el pago de los salarios, que sea imputable a la Empresa, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculado al 10 por 100 anual.

Art. 17. *Salario base.*—El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo correspondiente.

Art. 18. *Complementos salariales.*—1. Antigüedad: Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicio prestados en la misma Empresa, respetándose las condiciones más beneficiosas para aquellos que tuvieran derecho al premio extraordinario por permanencia superior a quince años en la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del anterior Convenio Colectivo interprovincial de 15 de enero de 1977.

La cuantía del complemento personal de antigüedad se fija en el 7 por 100 por cada trienio, utilizando como módulo de cálculo el salario base establecido para cada categoría profesional en el presente Convenio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente de su cumplimiento y, para el cómputo de los tres años, se tomará en consideración el tiempo de servicio prestado en periodo de prueba y/o de aspirantazgo.

Los trabajadores eventuales percibirán en compensación, al término de su contrato y por este concepto, el 15 por 100 del salario base devengado.

2. Plus de peligrosidad: Para los trabajadores que realizan habitual u ocasionalmente la fijación material de carteles en cartelera o efectúan la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su altura u otro trabajo similar, se establece un plus de peligrosidad a razón de 6.000 pesetas mensuales.

Dichas cantidades no serán absorbibles ni compensables con ninguna otra mejora de que disfruten los trabajadores afectados y sustituyen a los correspondientes pluses de peligrosidad establecidos en los Convenios Colectivos anteriores.

3. Gratificaciones extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo (beneficios) se abonarán a todo el personal, a razón de treinta días de salario real cada una de ellas.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre.

La gratificación de marzo (beneficios) en ningún caso será divisible en mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Art. 19. *Aumentos salariales.*—1. Las partes acuerdan un incremento salarial, para el año 1987, del 6,5 por 100 del salario

real que, con exclusión del plus de peligrosidad y los complementos variables por cantidad y calidad de trabajo, a cada trabajador le hubiera correspondido percibir, en jornada normal ordinaria, el 31 de diciembre de 1986; teniendo en cuenta, a esos efectos, la revisión salarial practicada en el primer trimestre de 1987.

No obstante lo que anteriormente se dice, el incremento del 6,5 convenido no se aplicará a las retribuciones que excedan de 2.662.500 pesetas anuales, sino hasta el límite de dicha cantidad. En su consecuencia, para los trabajadores cuya retribución supere los referidos 2.662.500 pesetas, el incremento máximo que se garantiza por este Convenio no excederá de 173.063 pesetas anuales, quedando a la libre negociación de las partes interesadas el incremento que se haya de aplicar a la parte retributiva que exceda del límite anteriormente establecido.

En todo caso, el plus de peligrosidad, así como las dietas y gastos de desplazamiento, se abonarán por el importe establecido, respectivamente, en los artículos 18, 2, y 21 de este Convenio.

Se establecen como salarios brutos mínimos anuales garantizados los señalados en la tabla anexa, que tendrán el concepto de salario mínimo a todos los efectos.

2. Liquidación de diferencias salariales: Para el abono de las diferencias salariales que se deriven del incremento del 6,5 por 100 convenido, las Empresas dispondrán de un plazo de dos meses, como máximo.

Art. 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 superior categoría no podrán tener una duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo la Empresa, al cabo de este tiempo, cubrir dicho puesto.

CAPITULO VII

Desplazamiento, incapacidad laboral transitoria y servicio militar

Art. 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 hagan en avión, será siempre de clase turista—, así como las dietas correspondientes, correrán por cuenta de la Empresa, estableciéndose éstas mismas en los importes siguientes: 3.000 pesetas, cuando haya de pernoctar fuera de su domicilio; 1.600 pesetas, cuando no pernocte fuera de su domicilio.

Cuando, por la indole de su función, los trabajadores incluidos en el apartado 3 del artículo 10, tengan que desplazarse de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de la misma localidad, impidiéndoles comer en su domicilio, la Empresa, previo el oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen, con un mínimo de 900 pesetas diarias.

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

2. Previo conocimiento de las Empresas, si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran 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, utilizara coche propio, llegará a un concierto con ésta para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido.

Art. 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 ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 por 100 de su salario real.

Art. 23. *Servicio militar.*—El personal integrado a filas tendrá derecho al abono de las gratificaciones de marzo (beneficios), julio y diciembre, previstas en el presente Convenio.

CAPITULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días, en los casos de alumbramiento de esposa o en los de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nieto, abuelos o hermanos y hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día, por traslado de su domicilio habitual.

d) Un día, por matrimonio de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.

e) 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 lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Al 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 curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Art. 25. *Lactancia.*—1. Los trabajadores/tras con hijos menores de nueve meses de edad tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

2. En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de catorce semanas. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, 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, pondrá 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 éste, la Empresa está obligada a destinarla a otro de igual o similar al que venía ocupando, respetándose, al menos, las condiciones más beneficiosas de cualquier índole, en relación al nuevo puesto de trabajo.

Art. 26. *Guarda legal.*—El trabajador/tra que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido 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 aquélla, con la disminución proporcional del salario.

Art. 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 ejercicio 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.

Art. 28. *Excedencias voluntarias.*—Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten 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 un año 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 potestativa 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 reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso 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.

Art. 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 de invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez, 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 catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 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 mensuales 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 acumular en uno o varios de sus componentes hasta un límite máximo de cincuenta horas mensuales.

Art. 31. El crédito de horas que anteriormente 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 aludidos Sindicatos.

Art. 32. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 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.

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar 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.

Art. 34. Las Secciones sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- 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 deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

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

- Al disfrute de los 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 el 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 el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 36. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en 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.

B. DELEGADOS SINDICALES.

Art. 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 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.

Art. 38. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un sólo Delegado Sindical.

Art. 39. *Funciones de los Delegados Sindicales.*-1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa 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 Interpretación, 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 proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías reconocidas en 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 sanciones de estos últimos.

Art. 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 adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 41. *Cuota sindical.*-A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este 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 remitirá 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 la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Art. 42. *Prácticas antisindicales.*-En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar 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 tuvieren 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 un millón 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:

- Que lo solicite, al menos, el 75 por 100 del personal fijo de la plantilla de cada Empresa.
- Que la solicitud se formule individual y nominalmente por cada trabajador, a quien se entregará una copia debidamente fechada y sellada.
- Que el coste de la prima se distribuya entre las partes, siendo de cuenta de la Empresa el 70 por 100 y del trabajador el 30 por 100 restante.
- Que la Empresa no tenga concertado ya otro seguro de análogos 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 reúnan las suficiente

condiciones de seguridad expuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tercera.-Destajos, primas 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 segunda y los Aspirantes Técnicos mayores de dieciocho años pertenecientes al grupo I de la presente Ordenanza ascenderán automáticamente a la categoría inmediata superior, al transcurrir veinticinco meses de permanencia en aquella categoría.

Todos los Auxiliares Administrativos de segunda, así como los Aspirantes Técnicos mayores de dieciocho años del grupo I de la presente Ordenanza, que a la entrada en vigor de este Convenio llevarán veinticinco meses en dicha categoría, pasarán automáticamente a la inmediata superior.

Quinta.-Comisión de Vigilancia: 1. La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan 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 le 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 la Autoridad 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 habrá 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 1991/1984, de 31 de octubre.

Séptima.-Jubilación a los sesenta y cuatro años: A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo duodécimo del acuerdo interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto-ley 11/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro 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 tendiendo al máximo legal previsto.

A N E X O

Tabla de salarios

	Mínimo Mensual	Mínimo Anual
Jefe superior	81.122	1.216.830
Jefe primera administrativo	72.987	1.094.805
Técnico graduado superior y publicidad ..	72.987	1.094.805
Ejecutivo	68.807	1.032.105
Técnico creativo	68.807	1.032.105
Director de arte	68.807	1.032.105
Técnico investigación de mercados	68.368	1.025.520
Técnico relaciones públicas	68.368	1.025.520

	Mínimo Mensual	Mínimo Anual
Planificador de medios	68.368	1.025.520
Jefe segunda administrativo	68.611	1.029.165
Jefe de estudio	65.072	976.080
Distribuidor a medios	65.072	976.080
Redactor	65.072	976.080
Especialista grabación filmación	64.583	968.745
Especialista de fotografía	64.583	968.745
Dibujante	59.795	896.925
Oficial primera administrativo	59.795	896.925
Oficial primera oficios varios	59.795	896.925
Promotor de publicidad	57.596	863.940
Auxiliar de redacción	57.596	863.940
Oficial segunda administrativo	57.818	867.270
Oficial segunda oficios varios	57.818	867.270
Auxiliar grabación, sonido, filmación, fotografía	56.499	847.485
Conserje	56.499	847.485
Cobrador	56.499	847.485
Auxiliar primera administrativo	55.618	834.270
Recepcionista	55.618	834.270
Ordenanza	55.618	834.270
Oficial tercera oficios varios	55.398	830.970
Mozo	54.520	817.800
Telefonista	53.640	804.600
Auxiliar segunda administrativo	53.640	804.600
Aspirante técnico mayor de dieciocho años del grupo I	53.640	804.600
Montador	54.520	817.800
Peón oficios varios	53.640	804.600
Menores de dieciocho años (Aspirantes y Botones)	36.274	544.110
Limpiadoras: 255 pesetas por hora.		

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21492 RESOLUCION de 8 de junio de 1987, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa frigorífico marca «Fagor», modelo UR-11 U-1230 y variantes, fabricado por «Ulgor, Sociedad Cooperativa Limitada», en Mondragón (Guipúzcoa).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por «Ulgor, Sociedad Cooperativa Limitada», con domicilio social en barrio San Andrés, sin número, municipio de Mondragón, provincia de Guipúzcoa, para la homologación de frigorífico, fabricado por «Ulgor, Sociedad Cooperativa Limitada», en su instalación industrial ubicada en Mondragón (Guipúzcoa).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación, que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia de la ETSII, de Madrid, mediante dictamen técnico con clave E861257139, y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica Industrial, S. A. E.» (ATISAE), por certificado de clave IA-86/411/VI-049-08, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, desarrollado por Orden de 9 de diciembre de 1985,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CEF-0033, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, los certificados, de conformidad de la producción antes del 8 de junio de 1989, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologados las que se indican a continuación.