

19575 RESOLUCION de 8 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para las empresas de Publicidad.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las empresas de Publicidad, que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1992, de una parte, por Asociación General Empresas Publicidad de Madrid; Asociación Empresarial Catalana de Publicidad (GREMI); Asociación Española de Agencias de Publicidad y Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior, en nombre de las empresas del Sector, y de otra, por los sindicatos FEPAC-CCOO y CEOV-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, 8 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—El presente Convenio colectivo vincula a las empresas que, desarrollando actividades publicitarias, pertenezcan a cualquiera de las siguientes Asociaciones: «General de Empresas de Publicidad, de Madrid»; «Española de Agencias de Publicidad»; «Empresarial Catalana de Publicidad» y «Española de Publicidad Exterior», afectando tanto a sus respectivas sedes sociales como a cuantas Delegaciones, Sucursales y Centros de trabajo tengan establecidos o establezcan en cualquier punto del territorio de España.

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 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 Organos de representación en las empresas que revisan 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 encomienda algún trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimane de un contrato laboral.

D) Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente a comisión.

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 a sus correlativas de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Publicidad.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma 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 1 de enero de 1992, excepto en lo que se afecta al devengo de dietas o gastos de desplazamiento, que no tendrán efectos retroactivos, sino a partir del 1 de junio de 1992. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa, desde el día 1 de enero de 1992, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 1992.

Art. 5.º *Prórroga y denuncia.*—El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su finalización.

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 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 podrá 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 consecuencia 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.

Art. 10. *Modificaciones tecnológicas.*—En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupan, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.

La no adaptación del trabajador a la nueva tecnología, será comunicada al Comité de Empresa o Delegados de personal y se iniciará el procedimiento señalado en el artículo de promociones y ascensos a puestos vacantes, ofreciéndose al trabajador un nuevo puesto de trabajo más acorde a sus conocimientos, sin pérdida de categoría profesional y condiciones.

CAPITULO III

Clasificación

Art. 11. 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. 12. *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 preferentemente, 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 en 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 bajas.
- Por años de servicio en la empresa y de permanencia en cada categoría hasta Oficial 1.º

Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar la sujeción, a la legalidad vigente, de la totalidad de derechos de trabajadores y empresarios en la materia a que se refiere el presente capítulo de este documento.

Art. 13. *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 período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 14. *Jornada de trabajo*.–1. El número de horas de trabajo a la semana será de 40 para todas las empresas afectadas por el presente Convenio, en Jornada de lunes a viernes, si bien durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se establece la Jornada intensiva de 35 horas semanales.

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 19,00 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. 15. *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 y vigente.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, de al menos, 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un recargo de, al menos, un 75 por 100 del salario correspondiente a la hora ordinaria.

La opción para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso, en los términos expresados anteriormente, corresponde al trabajador, cuya decisión será adoptada y notificada al tiempo de aceptar su realización.

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 la 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. 16. *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 período 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. Sin embargo, su celebración queda trasladada al primer viernes laborable posterior a dicha fecha.

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.

Art. 17. *Navidad y Año Nuevo*.–Las empresas sujetas a este convenio, concederán a todo el personal permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

Art. 18. *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. 19. 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. 20. *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 tuvieren derecho al premio extraordinario por permanencia superior a 15 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 de cada mes siguiente a su cumplimiento, y, para el cómputo de los tres años, se tomará en consideración, el tiempo de servicio prestado en período de prueba y/o 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 carteleros 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 8.108 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. 21. *Aumentos salariales*.–1. Las partes acuerdan un incremento salarial para el año 1992, del 7 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 ordinaria al 31 de diciembre de 1991.

No obstante, lo que anteriormente se dice, el incremento del 7 por 100 convenio, no se aplicará a las retribuciones que excedan de tres millones setecientos cincuenta y seis mil doscientas ochenta y nueve pesetas anuales, sino hasta el límite de dicha cantidad. En su consecuencia, para los trabajadores cuya retribución supere los referidos tres millones setecientos cincuenta y seis mil doscientas ochenta y nueve pesetas anuales, el incremento máximo que se garantiza, por este Convenio, no excederá de doscientas cuarenta y cinco mil setecientos treinta y nueve pesetas quedando a la libre negociación de las partes interesadas, el incremento que se haya de aplicar a la parte retribuida que exceda el 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 20.2 y 23 de este Convenio.

Se establecen como salarios brutos 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 7 por 100 convenio, las empresas dispondrán de un plazo de dos meses como máximo.

Art. 22. *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 haya adscrito.

Estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses, finalizados los cuales, el trabajador accederá a la categoría superior.

CAPITULO VII

Desplazamiento, incapacidad laboral transitoria y servicio militar

Art. 23. *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, se harán siempre de clase turista- así como las dietas correspondientes, correrán por cuenta de la empresa, estableciéndose estas mismas, en los importes siguientes:

- 4.980 pesetas, cuando haya de pernoctar fuera de su domicilio; 2.489 pesetas, cuando no pernocte fuera de su domicilio.

Cuando por la índole de su función, los trabajadores incluidos en el apartado 3 del artículo 11, tengan que desplazarse de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de su 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 1.245 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 desplazamientos sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por las mismas, 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. 24. *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 percibe en tal situación y el 100 por 100 de su salario real.

Art. 25. *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. 26. 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) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o en los de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nieto, abuelos, hermanos o hermanos políticos de uno u otro cónyuge. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días ampliable a seis en total, si la distancia es al menos de 400 kilómetros ida y vuelta.

c) Dos días 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 periodo 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 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. 27. *Maternidad*.-1. Los trabajadores/as 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 las 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. La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de 16 semanas, ampliable por parto múltiple hasta 18, cuya distribución antes y después del parto será a opción de la interesada. El periodo posnatal de seis semanas será, en todo caso, obligatorio por ambas partes y a él podrá sumarse, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, al iniciarse el periodo de baja por maternidad, se podrá optar para que el padre disfrute de

hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la mujer al trabajo suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reingreso en la empresa, siendo obligatorio para ésta, debiendo destinarle, una vez recibida la comunicación de reingreso, a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia.

El primer año de esta excedencia se computará a efectos de antigüedad.

Art. 28. *Trabajo penoso o peligroso para el embarazo*.-La mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación, y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tales como: Pantallas de grabación, pegamentos, andamiajes, etcétera, tendrá derecho:

a) Preferencia para ocupar -sólo por el tiempo que dure dicho estado- la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin dicho riesgo.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

En caso de no poder realizarse esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Art. 29. *Guarda legal*.-El trabajador/a 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 de 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. 30. *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 sus cargos.

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

Art. 31. *Excedencia voluntaria*.-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 periodo 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 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 reingreso, deberá hacerse dentro del periodo 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 periodo a solicitud del trabajador.

Art. 32. *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, sustitutorio, por el tiempo de duración de éste. Siempre que las obligaciones militares o civiles 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 dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 33. 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. 34. 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. 35. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar 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 perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 36. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

— Construir 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. 37. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresas 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 tabloneros 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 trámites establecidos en la legislación específica.

Art. 38. 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. 39. 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. 40. 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 Sin-

dicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el Centro de Trabajo.

Art. 41. 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 50 a 250, uno.

De 250 a 750, dos.

De 751 a 2.000, tres.

De 2.001 a 5.000, cuatro.

De 5.001 en adelante, cinco.

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

Art. 42. *Funciones de los Delegados Sindicales.*—1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa.

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. 43. 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. 44. *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. 45. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 46. Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa, vendrá ésta obligada a la liquidación, el mismo día del cese en su relación laboral, de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos, lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la empresa su decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal del grupo de técnicos, un mes.

— Personal del grupo administrativo y especialistas, quince días.

— Personal del grupo de subalternos y obreros, una semana.

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 un millón quinientas mil 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 por 100 del personal fijo de la plantilla de cada empresa.

b) Que la solicitud se formule individual y nominalmente por cada trabajador, a quien se entregará una copia debidamente fechada y sellada.

c) 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.

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 reúnan las suficientes condiciones de seguridad expuestas en la Ordenanza General de Higiene y Seguridad 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 llevará 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 de 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 de 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 diciembre.

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 vigente en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

Octava.-Las empresas velarán, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte de su personal y de facilitar, a los trabajadores que estén cursando estudios con la actividad publicitaria, apoyo material y facilidades en el horario de trabajo.

Novena.-Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a iniciar, a partir del próximo mes de septiembre de 1992, los trabajos para incorporar la Ordenanza Laboral actualizada, al Convenio vigente.

ANEXO

Tabla de salarios

	Mínimo mensual	Mínimo anual
Jefe Superior	114.454	1.716.804
Jefe Primera Administrativo	102.974	1.544.610
Técnico Graduado superior y publicidad	102.974	1.544.610
Ejecutivo	97.078	1.456.170
Técnico Creativo	97.078	1.456.170
Director de Arte	97.078	1.456.170
Técnico investigación de mercados	96.455	1.446.825
Técnico Relaciones Públicas	96.455	1.446.825
Planificador de medios	96.455	1.446.825

	Mínimo mensual	Mínimo anual
Jefe segunda administrativo	96.798	1.451.970
Jefe de estudio	91.805	1.377.075
Distribución de medios	91.805	1.377.075
Redactor	91.805	1.377.075
Especialista grabación filmación	91.114	1.366.710
Especialista de fotografía	91.114	1.366.710
Dibujante	84.358	1.265.370
Auxiliar primera administrativo	84.358	1.265.370
Oficial primera oficios varios	84.358	1.265.370
Promotor de publicidad	81.258	1.218.870
Auxiliar de redacción	81.258	1.218.870
Oficial segunda administrativo	81.570	1.223.550
Oficial segunda oficios varios	81.570	1.223.550
Auxiliar grabación, sonido, filmación y fotografía	79.715	1.195.725
Conserje	79.715	1.195.725
Cobrador	79.715	1.195.725
Auxiliar primera administrativo	78.468	1.177.020
Recepcionista	78.468	1.177.020
Ordenanza	78.468	1.177.020
Auxiliar tercera oficios varios	78.158	1.172.370
Mozo	76.918	1.153.770
Telefonista	75.680	1.135.200
Auxiliar segunda administrativo	75.680	1.135.200
Aspirante Técnico mayor de 18 años del grupo I	75.680	1.135.200
Montador	76.918	1.153.770
Peón oficios varios	75.680	1.135.200
Menores de 18 años (aspirantes-botones)	51.238	768.570
Limpiadoras: 362 pesetas por hora		

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

19576 - *ORDEN de 31 de julio de 1992 por la que se regula la concesión de ayudas a la exploración, investigación y desarrollo tecnológico y actividad mineras no energéticas.*

Dentro de las medidas de fomento y coordinación que en el ámbito económico y de la investigación técnica corresponden a la Administración del Estado, los aspectos peculiares del sector minero aconsejan la aplicación de medidas que, de una manera global, supongan una mejora para el mismo. El mayor riesgo para el capital, las características especiales de su actividad laboral y su vinculación a zonas territorialmente determinadas lo justifican sobradamente. Los objetivos que se pretenden son los siguientes:

Ajuste racional de la actividad en los diferentes subsectores ubicados en regiones especialmente desfavorecidas, promoviendo la expansión en aquellos en que las condiciones de mercado lo permitan y posibilitando la modernización y actualización de las explotaciones y de los procesos, todo ello en condiciones regulares, económicamente satisfactorias y socialmente soportables.

Incremento de la competitividad mediante actuaciones específicas de investigación y desarrollo, que promuevan la mejora tecnológica de los procesos y la oportuna reducción de costes.

Promover la exploración minera aprovechando las oportunidades que ofrece la integración en la CEE dado su carácter deficitario de minerales.

Intensificación de los esfuerzos en mejora de las condiciones de seguridad minera, dadas las especiales características de los yacimientos españoles, de mayor complejidad que los comunitarios.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en su artículo 16, da una nueva redacción a los artículos 81 y 82 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

En el artículo 81, antes citado, se establece que las subvenciones se otorgarán bajo los principios de publicidad, concurrencia y objetividad.

En cuanto a la gestión de tales subvenciones, con independencia de que el Estado y las Comunidades Autónomas afectadas acuerden convenios sobre esta materia, se estima que la gestión, en defecto de los mismos, corresponde a la Administración del Estado, en todo caso en los territorios de las Comunidades Autónomas que no han asumido competencias en esta materia y, en las demás, se aseguraría su efectividad toda vez que habrán de ser coordinadas con otras medidas de carácter global y actuaciones de otras materias estatales. Se garantizaría también la igualdad de trato y posibilidades a todo el sector, ya que