

**19416 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, 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 para las Empresas de Publicidad, que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1989, de una parte, por Asociación General de Empresas de Publicidad de 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 los Sindicatos FEPAC-CCOO y GEOV-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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, 24 de julio de 1989.-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 1º.- 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 cuentas 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 8/1989, de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2º.- Ambito personal**

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicio en las empresas a que se refiere el artículo 1º 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 revistan forma Jurídica de Sociedad, siempre que, su actividad en la Empresa, no comporte otras funciones que les 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 difiera de un contrato laboral.

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

**Artículo 3º.- 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.

**Artículo 4º.- Vigencia y duración**

El presente Convenio entrará en vigor el día Once de Julio de Mil Novecientos Ochenta y Nueve, con independencia de la fecha en que efectúe su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1º de Enero de 1989, excepto en lo que afecta al devengo de dietas o gastos de desplazamiento, que no tendrán efectos retroactivos, sino a partir del 1º de Mayo de 1989. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa, desde el día 1º de enero de 1989, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio expirará el 31 de Diciembre de 1989.

**Artículo 5º.- Prórroga y denuncia**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su finalización.

**Artículo 6º.- Indivisibilidad**

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

**Artículo 7º.- Derechos adquiridos**

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

**CAPITULO SEGUNDO**

**Organización del trabajo**

**Artículo 8º.-** 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.

**Artículo 9º.-** 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 mandantes a tal fin.

En consecuencia con ello, los trabajadores tendrán derecho a:

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

b) Elegir turno de trabajo, al 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.

#### Artículo 10º.- 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 ocupaban, 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 con sus conocimientos, sin pérdida de categoría profesional y condiciones.

### CAPITULO TERCERO

#### Clasificación

Artículo 11º.- 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:

- 1.- Personal Técnico.
- 2.- Personal Administrativo
- 3.- Personal especialistas, personal de publicidad exterior, personal de publicidad directa y personal de oficinas varios.

### CAPITULO CUARTO

#### Contratación y prueba

#### Artículo 12º.- 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:

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 proceder de nuevos puestos o bajas.

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

#### Artículo 13º.- Período de prueba

Los períodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán la siguiente duración:

- Técnicos Creativo, Directores de Arte, Jefes de Estudio, Técnicas 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 Oficinas varios: Un mes

- Personal subalterno: Quince días

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

### CAPITULO QUINTO

#### Jornada de Trabajo

#### Artículo 14º.- 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 regulado a través de sus representantes en la Empresa, pasándose seguidamente a conocimiento de la Autoridad Laboral.

#### Artículo 15º.- 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.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso, de al menos, 1'75 horas por cada hora extraordinaria realizada o retribuidas con un recargo de, al menos, un 75% 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 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.

#### Artículo 16º.- 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, siempre que dicho día no coincide con un viernes festivo.

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.

#### Artículo 17º.- 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 merca alguna de la retribución de los trabajadores.

### CAPÍTULO SEXTO

#### Retribuciones

##### Artículo 18º.- 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 decaída, calculado al 10% anual.

##### Artículo 19º.- Salario base

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente.

##### Artículo 20º.- 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 aquellas que tuvieran 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 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 1º del mes siguiente de 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% del salario base devengado.

2.- Plus de Peligrosidad.- Para los trabajadores que realicen habitual u ocasionalmente la fijación material de carteles en carteleras o efectúen 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 diez mil pesetas.

Dichas cantidades no serán absorbibles ni compensables con ninguna otra mejora de que disfrutaran los trabajadores afectados y sustituyen a los correspondientes plus 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 quince de Julio y ventidos 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.

#### Artículo 21º.- Aumentos Salariales

1.- Las partes acuerdan un incremento salarial para el año 1989, del 7'5 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 1988.

No obstante lo que anteriormente se dice, el incremento del 7'5% convenido, no se aplicará a las retribuciones que exceden de tres millones dieciséis mil setecientos cuarenta y seis pesetas anuales, sino hasta el límite de dicha cantidad. En su consecuencia, para los trabajadores cuya retribución supere los referidos tres millones dieciséis mil setecientos cuarenta y seis pesetas, el incremento máximo que se garantiza, por este Convenio, no exceda de doscientos diez mil cuatrocientas setenta y una pesetas quedando a la libre negociación de las partes interesadas, el incremento que se haya de aplicar a la parte retributiva que exceda el límite anteriormente establecido.

En todo caso, el Plus de Peligrosidad, así como los 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 anexo, 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 7'5% convenido, las Empresas dispondrán de un plazo de dos meses como máximo.

#### Artículo 22º.- 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 SEPTIMO

#### Desplazamiento, Incapacidad laboral transitoria y servicio militar

#### Artículo 23º.- 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 los dietas correspondientes, correrán por cuenta de la empresa, estableciéndose estas mismas, en los importes siguientes:

- 4.000 pesetas, cuando haya de pernoctar fuera de su domicilio; 2.000 pesetas, cuando no pernocte fuera de su domicilio.

Cuando por la índole de su función, los trabajadores incluidos en el apartado 1 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 1000 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 la misma, con posterior justificación, por parte del trabajador, de los gastos realizados.

3.- Si el trabajador, de acuerdo con la Empresa, utilizare coche propio, llegará a un concierto con ésta para la percepción de una cantidad por Kilómetro recorrido.

#### Artículo 24º.- 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 cien por cien de su salario real.

#### Artículo 25º.- 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 OCTAVO

#### Feriales, licencias y excedencias

Artículo 26º.- 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 hermanas políticos de uno o 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 cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

#### Artículo 27º.- Lactancia

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 les 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 dieciséis 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 venía 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 readmisión en su antiguo puesto de trabajo.

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.

#### Artículo 28º.- 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, endemias, etc., 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 idénticas 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.

#### Artículo 29º.- 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 aquella, con la disminución proporcional del salario.

#### Artículo 30º.- 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.

#### Artículo 31º.- 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 obligatorio 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 postestativo su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por del 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 solicitare el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

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

#### Artículo 32º.- 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 Seguros Social.

- Por incorporación a filas para prestar el servicio militar, obligatorio o voluntario, por el tiempo de duración de

este. 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 NOVENO

##### Derechos Sindicales

Artículo 33º.- Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en la Ley 8/1989, 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.

Artículo 34º.- 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 alicudidos Sindicatos.

Artículo 35.- 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 perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 36º.- 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 remite su Sindicato.

Artículo 37º.- 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.

Artículo 38º.- 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.

Artículo 39º.- 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 negociadora, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

##### B. DELEGADOS SINDICALES

Artículo 40º.- 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.

Artículo 41º.- 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:	Uno
De 751 a 2000 trabajadores:	Dos
De 2001 a 5000 trabajadores:	Tres
De 5000 en adelante:	Cuatro

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

##### Artículo 42º.- 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 éstos últimos.

**Artículo 43B.-** 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.

**Artículo 44A.- Cuota Sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los 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.

**Artículo 45B.- 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.

**Artículo 46A.-** 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 ramos, 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 OISCIENTAS CINCUENTA 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 concurran los siguientes requisitos:

a.- Que lo solicite, al menos, el 75% 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% y del trabajador el 30% restante.

d.- Que la Empresa no tenga concertado ya otro Seguro de análoga 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 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 permanencia en aquella categoría.

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

**QUINTA.- Comisión de Vigilancia**

1.- La interpretación, vigilancia y cuentas 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 a sueldo 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 existe 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 R. Decreto 1991/1984 de 31 de Diciembre.

SEPTIMA.- Jubilación a los 64 años.

A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el artículo duodécimo del acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto Ley 11/1984, de 20 de agosto y el Real Decreto 2705/1981 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 vigente 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.

QUINTA.- 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, el próximo día 28 de Septiembre de 1989, los trabajos para incorporar la Ordenanza laboral actualizada, al Convenio vigente.

ANEXOTABLA DE SALARIOS

	Mínimo mensual	Mínimo anual
Jefe Superior .....	91.320	1.378.800
Jefe Primera Administrativo .....	82.700	1.240.500
Técnico graduado superior y publicidad .....	82.700	1.240.500
Ejecutivo .....	77.965	1.169.475
Técnico creativo .....	77.965	1.169.475
Director de Arte .....	77.965	1.169.475
Técnico Investigación de mercados .....	77.465	1.161.975
Técnico Relaciones Públicas .....	77.465	1.161.975
Planificador de Medios .....	77.465	1.161.975
Jefe segunda administrativo .....	77.740	1.166.100
Jefe de Estudio .....	73.730	1.105.950
Distribuidor de medios .....	73.730	1.105.950
Redactor .....	73.730	1.105.950
Especialista grabación filmación .....	73.175	1.097.625
Especialista de fotografía .....	73.175	1.097.625
Dibujante .....	67.750	1.016.250
Oficial primera administrativo .....	67.750	1.016.250
Oficial primera oficinas varios .....	67.750	1.016.250
Promotor de publicidad .....	65.260	978.900
Auxiliar de redacción .....	65.260	978.900
Oficial segunda administrativo .....	65.510	982.650
Oficial segunda oficinas varios .....	65.510	982.650
Auxiliar grabación, sonido, filmación, foto grafía .....	64.320	960.300
Conserje .....	64.320	960.300
Cobrador .....	64.020	960.300
Auxiliar primera administrativo .....	63.020	945.300
Recepcionista .....	63.020	945.300
Ordenanza .....	63.020	945.300
Oficial tercera oficinas varios .....	62.776	941.550
Mozo .....	61.775	926.625
Telefonista .....	60.780	911.700
Auxiliar segunda administrativo .....	60.780	911.700
Aspirante Técnico mayor de 18 años del grupo I .....	60.780	911.700
Montador .....	61.775	926.625
Peón oficinas varios .....	60.780	911.700
Menores de dieciocho años (Aspirantes y botones) Limpiadoras: 290 pesetas por hora .....	41.100	616.500

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**19417** RESOLUCION de 5 de junio de 1989, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza a «Electra La Molina» la adhesión a las normas particulares para instalaciones de enlace, aprobadas a «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima».

Vista la solicitud formulada ante esta Dirección General por don Eduardo Cossio Diaz, en nombre y representación de «Electra La Molina», distribuidora de energía eléctrica en el término municipal de Rionansa;

Visto el Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión (artículo 18), en el que se especifica que, para una mayor unificación de criterios en las diferentes zonas de distribución, podrán elevarse directamente a la Dirección General de la Energía, para su aprobación, normas aplicables a un conjunto de Empresas;

Visto el informe favorable de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria;

Considerando que la adhesión solicitada es acorde con el artículo 18 del mencionado Reglamento;

Esta Dirección General ha resuelto autorizar a «Electra La Molina» a aplicar en su zona de distribución las normas que actualmente tiene aprobadas «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», según Resolución de este Centro directivo de fecha 13 de noviembre de 1985.

Madrid, 5 de junio de 1989.-El Director general de la Energía, José María Pérez Prim.

**19418** RESOLUCION de 12 de junio de 1989, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan placas de cocción a gas, encastrables, categoría III, marcas «Balay» y «Lynx», fabricadas por «Balay, Sociedad Anónima», en Zaragoza.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Balay, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida de Montañana, número 19, municipio de Zaragoza, provincia de Zaragoza, para la homologación de placa de cocción a gas, encastrable, categoría III, fabricada por «Balay, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Zaragoza;

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 «Atisae Meteo Test, Sociedad Anónima» (AMT), mediante dictamen técnico con clave G 890011/4, 5 y 6, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TZ-BA-IA-02 (AD), han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBP-0003, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, el certificado de conformidad de la producción antes del día 12 de junio de 1991.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o Disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Información complementaria:

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Estos aparatos tienen sus mandos en los módulos marca «Balay», modelos BAE 2004, BAE 2014 y BAE 2044. Asimismo, se pueden acoplar, formando un conjunto cocina con los hornos eléctricos marca «Balay», modelo BAH 2102 y sus variantes y modelo BAH 2201 y sus variantes.

Esta Resolución afecta a las instrucciones técnicas complementarias ITC MIE AG-6 e ITC MIE AG-9.