

**17359 RESOLUCION de 22 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad, de ámbito interprovincial.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad, de ámbito interprovincial, suscrito por las representaciones de UGT y CCOO y las Asociaciones empresariales de Catalana de Publicidad, General Empresas de Publicidad de Madrid, Española de Empresas de Publicidad Exterior y Española de Agencias de Publicidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1º.- Ámbito territorial y funcional.**

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

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

**Artículo 2º.- Ámbito personal.**

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas a que se refiere el artículo 1 al día de su entrada en vigor, con excepción a continuación de:

- A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Formador o miembro de los Comités de representación, en las Empresas que revistan forma jurídica de Sociedad, siempre que su actividad, en la Empresa, no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.
- B) Las personas que ejerzan funciones de Alta Dirección o Alto Gerente, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulen 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, en situación distinta de un contrato laboral a tiempo parcial.
- D) Los Agentes de Publicidad que trabajen exclusivamente a comisión, de acuerdo con el artículo 13 del Estatuto de la Publicidad.

**Artículo 3º.- Ámbito normativo.**

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

**Artículo 4º.- Vigencia y duración.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 10 de Julio de 1985, con independencia de la fecha en que se efectúe su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 1985, excepto en lo que afecta al devengo de dietas e gastos de desplazamiento, a que se refiere el artículo 21, que no tendrán carácter retroactivo; y a su aplicación afectará al personal que tenga vinculación laboral efectiva, con la Empresa desde el día 1 de Enero de 1985 o haya ingresado e ingrese con posterioridad a esta fecha.

La vigencia del Convenio aspirará al día 31 de Diciembre de 1985.

**Artículo 5º.- Prórroga y denuncia.**

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

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

**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 crean del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**CAPITULO SEGUNDO**

**Organización del Trabajo**

**Artículo 8º.-** La organización del trabajo, en las Empresas de Publicidad, corresponderá 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 recombinación del trabajo, que se adopten en la Empresa, no podrán perjudicar la formación profesional que el trabajador tiene derecho y deber de completar y perfeccionar, mediante la práctica diaria y estudios conducentes 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, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.
- c) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- d) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

**CAPITULO TERCERO**

**Clasificación**

**Artículo 10º.-** Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los siguientes grupos, que se relacionan a continuación, en relación a las funciones que efectúan:

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

**CAPITULO CUARTO**

**Contratación y prueba**

**Artículo 11º.- Contratación.**

1. La Empresa anunciará a sus trabajadores, con 15 días de antelación, mediante aviso público en el tablón de anuncios, los puestos de trabajo que hayan a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las condiciones exigidas para el desempeño de los mismos.

Cuando la Dirección de la Empresa realice pruebas de aptitud, tal como para el nuevo personal como en el caso de ascensos, la Empresa constituirá en su seno el oportuno tribunal del que formará parte, necesariamente, un miembro del Comité de Empresa o un Delegado de Fuerzas.

2. Tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato por tiempo determinado.

**Artículo 12º.- Período de prueba.**

Los períodos 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 en Relaciones Públicas, Traductores e Intérpretes y Ejecutivos de Cuentas, si son titulados: Ocho meses.
  - Personal Técnico no titulado: dos meses.
  - Personal Administrativo, Especialista, de Publicidad Exterior, de Publicidad Directa y Oficinas varias: un mes.
  - Personal subalterno: quince días.
- El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

**CAPITULO QUINTO**

**Jornada de trabajo**

**Artículo 13º.- Jornada de trabajo.**

1. El número de horas de trabajo a la semana será de cuarenta para todas las Empresas afectadas por el presente Convenio, si bien durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre se establecerá la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales.

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

En el resto de las provincias las Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio vieran realizando jornada los sábados, ésta estará comprendida entre las ocho y las once horas, debiendo establecerse turnos de guardia de

tativos de trabajo durante dichos sábados, según las necesidades de la Empresa, con la única limitación de que el personal debe liberar, cuando menos, uno de cada dos sábados.

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

En todo caso la jornada diaria deberá finalizar a las diecisiete 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, en su 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, pasando posteriormente a conocimiento de la Autoridad Laboral.

Artículo 14º.- Horas extraordinarias.

1. Tendrá consideración de horas extras las que excedan de 70 por 100 de las ordinarias establecidas.

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 limitarán dentro de los máximos legales de dos diarias, quince al mes y cien al año, por trabajador, de forma stripista.

En tal sentido las empresas cuidarán especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extra, en favor del mismo.

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

Artículo 15º.- 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 comensarse, en ningún caso, en día no laborable.

3. La Empresa exhibirá el cuadro de vacaciones el 1 de Mayo de cada año, de acuerdo con los trabajadores.

4. El día 25 de Enero tendrá consideración de fiesta profesional no habida y no laborable.

5. La liquidación de las vacaciones se efectuará antes de su comienzo y se retribuirá con el promedio de los conceptos materiales obtenidos por el trabajador en jornada normal ordinaria en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con inclusión 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 se satisfará a sus herederos.

CAPÍTULO SEXTO

Retribuciones

Artículo 16º.- Pago del salario.

1. El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral por semana, quincena, quincena o mes.

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 día por día de retraso.

Artículo 17º.- Salario base.

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

Artículo 18º.- 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 servicios prestados en la misma Empresa, computándose las condiciones y beneficios para aquellos que tuviera derecho al premio extraordinario por permanencia superior a quince años en la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del anterior Convenio Colectivo Intersindical de 15 de Enero de 1977.

La cuantía del complemento personal de antigüedad es del 7% por cada trienio, utilizando como módulo de cálculo los salarios base establecidos para cada categoría profesional en el presente Convenio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al 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 de aprendizaje.

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

2. Plus de Poligráfica.- Para los trabajadores que realicen habitual y consecutivamente la fijación material de carteles en cartelerías o efectúen la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su altura, u otro trabajo similar se establece un Plus de Poligráfica a razón de tres mil pesetas mensuales.

Muchas cantidades no será absorbibles ni compensables con otros ni otros mejores de que disfruten los trabajadores afectados y surtirán a los correspondientes planes de poligráfica 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.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al quince de Marzo, diecisiete de Julio y veintidós de Diciembre.

La gratificación de Marzo (beneficio) en ningún caso será divisible en mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año no se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón del tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completa. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales interinos e contratados por tiempo determinado.

Artículo 19º.- Aumentos salariales.

1. Las partes acuerdan un incremento salarial, para el año 1985, del 7,25% del salario real que, con exclusión del Plus de Poligráfica y los complementos variables por cantidad y calidad de trabajo, que cada trabajador hubiera percibido en forma normal ordinaria el 31 de Diciembre de 1984.

No obstante, lo que anteriormente se dijo, el incremento del 7,25% convenido no se aplicará sobre las retribuciones que excedan de dos millones de pesetas anuales, sino hasta el límite de dicha cantidad. En consecuencia, para los trabajadores cuya retribución supere los dichos dos millones de pesetas cincuenta mil pesetas el incremento no se aplicará, por este Convenio no excederá de ciento sesenta y cinco mil pesetas anuales, quedando a la libre negociación de las partes el incremento que se haya de aplicar en la parte que exceda del límite anteriormente establecido.

En todo caso el Plus de Poligráfica, así como las dietas y gastos de desplazamiento se abonarán por el importe establecido, respectivamente, en el artículo 10.2 y en el artículo 21 de este Convenio.

Se establecerá como salarios brutos mínimos anuales garantizados. Los rebajas en la tabla anexa y tendrán el concepto de salario mínimo a todos los efectos.

2. Tabla de revisión.- En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el I.N.E.C. registrara el 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al que respecto a la cifra que resultara de dicho I.N.E.C. el 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de Enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986 y para el siguiente a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

3. Liquidación de diferencias salariales.- Para el abono de las diferencias salariales que se derivan del incremento del 7,25% convenido, las Empresas dispondrán de un plazo de dos meses como máximo. Las diferencias que sean consecuencia de la revisión salarial, si fuera procedente según lo anteriormente previsto, se abonarán dentro del primer trimestre del año 1986.

Artículo 20º.- Causas especiales de retribución.

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

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

CAPÍTULO SEPTIMO

Desplazamiento, incapacidad laboral transitoria y servicio militar

Artículo 21º.- Desplazamientos.

1. Cuando por necesidades de la Empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su Centro de trabajo, los gastos de locomoción que, cuando se haga en avión, será siempre en clase turista- así como las dietas correspondientes correrán por cuenta de la Empresa, estableciéndose estas mismas en los importes siguientes: 2,500.- Para cuando haya de permanecer fuera de su domicilio; 1,300.- Para cuando no permanezca fuera de su domicilio.

Cuando por la índole de su función los trabajadores incluidos en el apartado 3 del artículo 10 tengan que desplazarse de su Centro de trabajo, cuando se fuere dentro de la misma localidad, impondráseles comer en su domicilio. En su caso, previo el oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen con un máximo de 700.- Plus, diarias.

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

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, utilizara coche propio, llegará a un conductor con cuota para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido.

Artículo 22º.- Incapacidad laboral transitoria.

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

Artículo 23.- Servicio militar

El personal integrado en filas tendrá derecho al abono de las gratificaciones de Julio y Navidad previstas en el presente Convenio, siempre que lleve un mínimo de un año al servicio de la Empresa.

En obstante, en Barcelona y Madrid se percibirá también la gratificación de beneficios sin limitación de antigüedad para ninguna de ellas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Seguro de Vida

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

- a) Que lo solicite, al menos, el 15% del personal fijo de plantilla de cada Empresa.
b) Que la solicitud se formule individual y personalmente por cada trabajador, a quien se entregará una copia debidamente fechada y sellada.
c) Que el costo 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 cualquier característica.

SEGUNDA.- Seguridad e Higiene.

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

TERCERA.- Descanso, orina y tareas.

La modalidad de trabajo a domingo, orina y tareas serán de libre ofrecimiento por la Empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La compensación 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 2º 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 veintidós meses de su permanencia en aquella categoría.

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

QUINTA.- Derechos Sindicales.

1. Las facilidades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas serán las reconocidas en la Ley 5/1.980, de 30 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales atribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de Trabajo, será como mínimo de veinte. Así mismo, 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 máximo de cincuenta horas mensuales.

2. El crédito de horas que anteriormente se reconocía, podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales organizadas por los sindicatos representativos del Sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación documental que serán expeditas por los sindicatos.

3. Las Empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, siempre que con ello no se perturbe la actividad normal de la Empresa.

4. En los Centros de trabajo con plantilla superior a diez trabajadores, los Sindicatos legalmente constituidos podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncio que puedan interesar a los afiliados al Sindicato o a los trabajadores del Centro.

SEXTA.- 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 cinco representantes, cuatro pertenecientes a la representación representativa y otros cuatro de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La Comisión estará, de entre sus miembros, un Secretario y podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales y auxiliares 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, con carácter específico, las siguientes funciones:

- 1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Quejas burocráticas, de ritmo de trabajo o de otros aspectos por las partes.
4. La intervención de la Comisión en los conflictos de trabajo referidos a las partes para acudir a la mediación o jurisdicción competente.
5. Fijación de lista de reserva.- Cada parte formará a su vez una lista de reserva de personal en las condiciones que se susciten en relación con los puntos anteriores en el momento de su funcionamiento.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se ponga de acuerdo en el procedimiento del día y hora en que la Comisión tendrá se...

recursos para emitir el correspondiente informe. Los acuerdos, que deberán ser unánimes serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

SEPTIMA.- Contrato de relevo.

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

OCYTA.- Promoción del personal.

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

- a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la cualificación previa de este asignada.
b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o de la baja del titular de alguno de los existentes.
c) Por años de servicio en la Empresa y de permanencia en cada categoría, hasta oficial 1º.

NOVENA.- Jubilación a los 64 años.- A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el artículo 4º del acuerdo del convenio interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto Ley 11/1.981, de 20 de Agosto y el Real Decreto 2.705/1.977, de 19 de Octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simulación contratada 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 cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y teniendo al máximo legal previsto.

ANEXO

TABLA DE SALARIOS

Table with 3 columns: Puesto, Medio mensual, Mínimo mensual. Lists various job titles and their corresponding salaries.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

17360 RESOLUCION de 14 de marzo de 1985, de la Dirección Provincial de Guadalajara, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de la concesión de explotación minera que se otorga.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Guadalajara hace saber que por el ilustrísimo señor Director