

**27794** RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (código de Convenio número 9904225), el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para este sector del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Publicidad y el Acuerdo sobre aplicación a las empresas de publicidad del Acuerdo Interconfederal relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), que han sido suscritos por las asociaciones empresariales FNEP, AGEPE, Gremi de Publicitat y AEPE, en representación de las empresas del sector, y, de otra parte, por las centrales sindicales FCT-CC.OO. y FES-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 83.3 del citado texto legal y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para este sector, del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Publicidad y el Acuerdo sobre aplicación a las empresas de publicidad del ASEC 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, 26 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

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

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades que quedan definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del 15.

El ámbito territorial de este Convenio es estatal, siendo por tanto de obligada aplicación en todo el territorio nacional y afectando tanto a las empresas a las que se hace referencia en el párrafo anterior como trabajadores de las mismas.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores de 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 órganos de representación en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad en la empresa no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.

B) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores.

C) Las personas a quienes se 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 trabajan exclusivamente a comisión.

**Artículo 3. *Ámbito normativo.***

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas en Convenios anteriores y sus correlativas de la Ordenanza Laboral para las empresas de publicidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores, excepto para las siguientes materias, que serán inmodificables en otros ámbitos:

- Períodos de prueba.
- Modalidades de contratación.
- Ordenación del salario.
- Jornada máxima.
- Grupos profesionales.
- Clasificación del personal.
- Régimen disciplinario.
- Formación profesional continua.
- Promoción profesional.
- Mediación y arbitraje.
- Delimitación de horas extraordinarias.
- Permisos, licencias y excedencias.

**Artículo 4. *Vigencia y duración.***

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha que se efectúe su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de julio de 1998. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa desde el 1 de julio de 1998, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 2000.

**Artículo 5. *Prórroga y denuncia.***

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado con carácter anual, si no es denunciado durante los dos meses anteriores a la fecha de su finalización por cualquiera de las partes firmantes del acuerdo o cualquier otro organismo con representatividad suficiente de los trabajadores o empresarios, a quienes la legislación reconoce tal capacidad. En el caso de que la mencionada denuncia no se llegase a producir, la prórroga automática del Convenio conllevará un aumento salarial para el año entrante, aplicable sobre el salario base especificado en tablas, coincidente con el IPC del año anterior.

**Artículo 6. *Indivisibilidad.***

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

**Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.***

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 8. *Normas generales.***

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 a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 9. *Promoción y formación profesional.***

Los sistemas de división y mecanización del trabajo que se adopten en la empresa no podrán perjudicar la formación profesional a la 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:

- 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 curse 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 a las circunstancias que confiere el derecho invocado.

#### Artículo 10. *Prestación del trabajo.*

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello a nivel de la categoría profesional que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

#### Artículo 11. *Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo.*

Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

#### Artículo 12. *Cumplimiento en el trabajo.*

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

A) Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.

B) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible.

C) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

D) Los trabajadores estarán obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores.

#### Artículo 13. *Lugar de ejecución del trabajo.*

Todos los trabajadores quedan obligados a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

#### Artículo 14. *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, si es procedente, un curso de reconversión o perfeccionamiento a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su plena adaptación a las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo. Durante la impartición del mencionado curso, y hasta el transcurso de un plazo máximo de tres meses, el contrato quedará sujeto a lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Si transcurrido el plazo al que se hace referencia en el párrafo anterior persiste la no adaptación del trabajador al puesto de trabajo, procederá la extinción del contrato por causas objetivas. No obstante, podrá aún el empresario, de modo voluntario y si las circunstancias estructurales de la empresa lo permiten, ofrecer al trabajador un nuevo puesto de trabajo más acorde con sus conocimientos, previa comunicación en ese sentido al Comité de empresa o Delegados de personal.

## CAPÍTULO III

### Clasificación

#### Artículo 15. *Clasificación profesional del personal.*

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:

1. Directores.
2. Jefaturas.
3. Personal técnico.
4. Personal administrativo.
5. Personal de oficios y Personal no cualificado.
6. Personal de publicidad exterior.
7. Personal de publicidad directa.

La clasificación del personal que precede es meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enunciadas cuando la organización de trabajo y las necesidades de la empresa no lo requieran.

#### Artículo 16. *Definición y funciones de las diversas categorías profesionales.*

##### Grupo I: Directores.

**Director:** Es la persona, provista o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración o Gerencia de la empresa y con conocimiento de la mecánica operativa de la misma, tiene la responsabilidad de varios departamentos, estando encargada de imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aplicando su iniciativa para el buen funcionamiento de los mismos.

**Director financiero:** Es la persona que, bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración, Gerencia de la empresa o de un Director, tiene la responsabilidad en el ámbito contable financiero.

**Director administrativo:** Es la persona que, bajo la dependencia directa e inmediata del Consejo de Administración, Gerencia de la empresa o de un Director, tiene la responsabilidad en el ámbito administrativo.

**Director comercial:** Es la persona que, bajo la dependencia de la Dirección o Gerencia, tiene a su cargo la promoción de nuevos clientes o servicios, bien por iniciativa propia o siguiendo el plan de expansión de la empresa.

**Director creativo:** Es la persona bajo cuya responsabilidad se crea y proyecta gráficamente toda clase de campañas y anuncios, pudiendo tener a su cargo uno o varios creativos.

**Director de medios:** Es la persona que se encarga del desarrollo de la planificación y compras de medios de las diferentes campañas que le son encomendadas, pudiendo tener a su cargo uno o varios colaboradores.

**Director de cuentas:** Es la persona que se encarga del desarrollo de las campañas publicitarias que le son encomendadas, en contacto continuo con el cliente, y que puede tener a su cargo uno o varios colaboradores.

**Director de marketing:** Es la persona que tiene como misión el análisis e interpretación de datos, informes o encuestas, para establecer planes o estrategias de marketing que sirvan de base para la proyección de acciones publicitarias.

##### Grupo II: Jefaturas.

**Supervisor de cuentas:** Es la persona que se encarga de la supervisión de las campañas publicitarias que le son encomendadas y que puede tener a su cargo uno o varios ejecutivos.

**Jefe de tráfico o producción:** Es la persona que se encarga de la producción técnica, en contacto continuo con las diferentes tareas de la empresa así como con los proveedores. Tendrá como misión controlar la calidad de estas producciones así como la distribución de éstas a los diferentes departamentos, en las fechas previstas. Si fuera necesario, mantendrá contactos directos con los diferentes clientes.

**Jefe de planificación:** Es la persona encargada de supervisar y establecer las estrategias de medios a utilizar en las campañas de uno o varios clientes de la agencia.

**Jefe de compra de medios:** Es la persona que, con conocimientos amplios de uno o varios medios publicitarios, tiene la misión de gestionar y supervisar las compras de los medios de las diferentes campañas publicitarias.

**Jefe de administración:** Es la persona que actúa a las órdenes del Director, Gerente o del Director administrativo, si lo hubiera, y tiene la responsabilidad directa de más de dos servicios o áreas de trabajo.

#### Grupo III: Técnicos.

**Director de arte:** Es la persona que, por sí misma o a las órdenes de un superior, se encarga de la parte gráfica o de imagen de los anuncios o campañas que se le asignen.

**Titulado superior:** Es la persona que se halla en posesión de un título universitario superior, oficialmente reconocido, y que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concreto en razón del título que posee y para ejercer funciones específicas de su titulación.

**Titulado de grado medio o diplomado:** Es la persona que se halla en posesión de un título de grado medio, oficialmente reconocido, y que está unida a la empresa por un vínculo de relación laboral concreto en razón del título que posee y para ejercer funciones específicas de su titulación.

**Planificador de medios:** Es la persona que establece la estrategia de medios a utilizar en las campañas en función de los objetivos previstos y en base a su rentabilidad, cobertura y presupuesto del cliente.

**Comprador de medios:** Es la persona que tiene la misión de gestionar las compras de uno o varios medios de las diferentes campañas de la agencia.

**Auxiliar de medios:** Es la persona que se encarga de realizar tareas específicas del área de medios, siempre bajo las órdenes directas de un superior.

**Creativo:** Es la persona que desarrolla todo tipo de campañas y anuncios, por sí mismo o a las órdenes de un Director creativo, si lo hubiera.

**Auxiliar creativo:** Es la persona que se encarga de realizar tareas específicas de creatividad, siempre bajo las órdenes directas de un superior, Director creativo o Director de arte.

**Redactor:** Es la persona que, por sí misma o siguiendo las directrices que le marque su superior, tiene la misión de crear y orientar campañas y anuncios, redactando el texto de los mismos.

**Auxiliar de redacción:** Es la persona que se encarga de realizar tareas específicas del área de redacción, siempre bajo las órdenes directas de un superior.

**Ejecutivo de cuentas:** Es la persona que, con conocimientos amplios de la profesión y bajo las órdenes del Director de cuentas o del Supervisor, se encarga del desarrollo de las campañas publicitarias que le son encomendadas, en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la empresa.

**Auxiliar de ejecutivo:** Es la persona que se encarga de realizar las tareas específicas del área de cuentas, siempre bajo las órdenes directas de un Supervisor.

**Dibujante-montador:** Es la persona que, con los conocimientos necesarios, realiza toda clase de ilustraciones, dibujos y rótulos en bocetos y originales.

**Técnico informático:** Es el encargado de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos y que esta vinculado a la empresa de forma regular, en virtud de relación laboral concreta.

**Promotor:** Es la persona que realiza la promoción comercial de nuevos clientes y de los servicios o medios de la empresa, bajo las órdenes de la Dirección o del Director comercial, si lo hubiera.

**Especialista audiovisual:** Es la persona encargada de elaborar presupuestos, vigilar su cumplimiento por parte de los proveedores, concertar entrevistas con productoras nacionales y extranjeras y todo lo relativo a la preparación del trabajo y de su cumplimiento, así como del registro de sonido en grabaciones o efectuar las fotografías o filmaciones, tanto artísticas como publicitarias bajo las órdenes del Director de creativo.

**Creativo informático:** Es la persona con conocimientos informáticos encargada de ejecutar las tareas creativas ordenadas por un superior.

**Auxiliar de especialista audiovisual:** Es la persona que se encarga de realizar las tareas específicas del área audiovisual, siempre bajo las órdenes directas de un Especialista.

#### Grupo IV: Administrativos.

**Oficial administrativo:** Es la persona que actúa a las órdenes de un superior y que tiene un servicio determinado a su cargo, el cual ejerce con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación o condiciones adecuadas.

**Auxiliar administrativo:** Es la persona que, bajo las instrucciones de un superior, realiza trabajos de carácter auxiliar, entre los que pueden estar incluidos los de Telefonista-recepcionista.

**Grupo V: Personal de oficios y no cualificados.**

**Oficial:** Es la persona que, con responsabilidad y bajo la supervisión de un superior, si la complejidad del trabajo lo requiere, realiza los trabajos propios de su oficio o especialidad.

**Auxiliar:** Es la persona que teniendo conocimientos básicos de su oficio y, bajo la supervisión de un superior, realiza trabajos elementales de su oficio.

**Subalterno:** Es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de un esfuerzo físico o de atención, pudiendo desarrollar su función dentro o fuera del centro de trabajo, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores.

**Ayudante menor de dieciocho años:** Es la persona que trabaja en labores propias de un área determinada, dispuesto a iniciarse en las funciones de la misma.

Al cumplir los dieciocho años pasará a la categoría superior dentro de su área de funciones.

**Personal de limpieza:** Son las personas que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.

#### Grupo VI: Personal de publicidad exterior.

**Encargado:** Es la persona que dirige, vigila y organiza las operaciones de almacenamiento, expedición de materiales y montaje-desmontaje y fijación de los diferentes soportes publicitarios.

**Oficial primera:** Es la persona que, con responsabilidad y bajo la supervisión de un Encargado, si la complejidad del trabajo lo requiere, realiza el montaje, desmontaje y conservación de los diferentes soportes publicitarios, así como la fijación de carteles en su caso, teniendo que conducir el vehículo de la empresa.

**Oficial segunda:** Es la persona que, con responsabilidad y bajo la supervisión del Encargado u Oficial primera, si la complejidad del trabajo lo requiere, realiza el montaje, desmontaje y conservación de los diferentes soportes publicitarios, así como la fijación de carteles en su caso.

#### Grupo VII: Personal de publicidad directa.

**Supervisor:** Es la persona que, con trabajadores a su cargo, tiene la responsabilidad de organizar para su correcta ejecución, el trabajo de envío de «mailing» en sus diferentes etapas.

**Oficial de máquina:** Es la persona que tiene la responsabilidad, así como la capacitación adecuada, para el manejo de alguna o algunas de las máquinas que se utilizan en las diferentes etapas del proceso de envío de «mailing», bajo la supervisión del responsable de producción.

**Manipulador:** Es la persona que realiza trabajos auxiliares o de manipulación dentro de las diferentes etapas del proceso de envío de «mailing», bajo la supervisión del responsable de producción.

**Jefe de equipo:** Es la persona que, además de realizar la función de distribuidor, está en contacto más directo con el grupo de distribuidores que realiza una determinada campaña, ayudando y resolviendo pequeñas dudas que puedan sugerir en el transcurso de la misma.

**Distribuidor:** Es la persona que, bajo la responsabilidad del Jefe de equipo, realiza tareas de embuzonamiento o reparto de propaganda o reclamos publicitarios, según un plan predeterminado de antemano.

**Jefe de almacén:** Es la persona que, con responsabilidad, dirige, vigila y organiza las operaciones de almacenamiento y expediciones de material de las diferentes campañas pudiendo tener a su cargo a Almaceneros o mozos.

**Almacenero:** Es la persona que, teniendo conocimientos básicos de su oficio y bajo la supervisión del Jefe de almacén o de un superior, realiza trabajos elementales de su oficio.

## CAPÍTULO IV

### Contratación y prueba

#### Artículo 17. Contratación.

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.

1. 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 primera.

#### Artículo 18. *Período de prueba.*

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

- Directores, Jefaturas y Personal técnico: Seis meses.  
 Personal administrativo: Dos meses.  
 Personal de oficios y no cualificados: Un mes.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

#### Artículo 19. *Contratos formativos.*

Los contratos formativos se registrarán, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La transformación en indefinido de un contrato para la formación o prácticas, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que hayan agotado el período mínimo de formación, dará derecho a una bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los veinticuatro meses siguientes a dicha transformación, tal como establece el artículo 3, apartado 2.b), de la 64/1997, de 26 de diciembre.

##### Contrato de prácticas:

Es condición imperativa para el concierto de esta modalidad de contratación que el trabajador esté en posesión de títulos universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, en los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, y de acuerdo con las siguientes reglas.

El trabajador debe entregar a la empresa fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de estudios que dé derecho a la obtención del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán exigir la justificación de la titulación requerida para el contrato a concertar.

El contrato en prácticas sólo se podrá realizar para las categorías definidas en Convenio en los grupos I, II y III.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución del trabajador será del 60 y 75 por 100 del salario del Convenio que corresponda a la categoría profesional del que ejerce la práctica, durante el primer y segundo años, respectivamente.

El período de prueba será de un mes para las titulaciones de grado medio y de dos meses para los titulados de grado superior. Si al término del contrato de prácticas continuara en la empresa, no se podrá fijar un nuevo período de prueba, y se computará a efectos de antigüedad la duración de las prácticas.

Las empresas no podrán tener en contrato de prácticas más del 30 por 100 del personal fijo de cada uno de los grupos profesionales. En el caso de que como consecuencia de la aplicación de dicho porcentaje se reflejase una fracción de unidad, se computará como una unidad más.

##### Contrato para la formación:

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación. Se puede celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, si bien el límite máximo de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, ampliable a tres años cuando el trabajador contratado sea una persona minusválida.

Los contratos formativos sólo se podrán realizar para las categorías definidas en Convenio en los grupos III, IV, V, VI y VII, y sólo para aquellas categorías que no requieran alguna formación de grado medio o superior.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 20 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio.

La formación se realizará en centros oficiales o privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La formación debe estar tutelada por una persona con la cualificación profesional requerida, que tendrá a su cargo como máximo a tres trabajadores.

Una vez finalizado el contrato para la formación, el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida, pudiendo éste solicitar a la Administración competente que previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

El número máximo de contratos que se pueden realizar en cada empresa en función de la plantilla será el siguiente:

Plantilla	Contratos de formación
Hasta cinco trabajadores .....	2
De seis a 10 trabajadores .....	3
De 11 a 25 trabajadores .....	4
De 26 a 40 trabajadores .....	5
De 41 a 50 trabajadores .....	6
De 51 a 100 trabajadores .....	7
De más de 101 trabajadores .....	8 por 100 de la plantilla

La retribución del trabajador será del 75 y 80 por 100 del salario del Convenio que corresponda a la categoría profesional para la cual se está formando, durante el primer y segundo años respectivamente.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo

#### Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

El número de horas de trabajo a la semana será de treinta y nueve para todas las empresas afectadas por el presente Convenio, en jornada de lunes a viernes, si bien durante los meses de julio y agosto se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales.

En todo caso, la jornada diaria deberá finalizar, de lunes a jueves, a las diecinueve horas, como máximo, estableciéndose para los viernes una jornada intensiva de siete horas, que no terminará más tarde de las quince horas.

Publicidad exterior: El personal de montaje y fijación efectuará jornada continuada durante todo el año.

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

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Los trabajadores son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean estructurales.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas en la Ley. Su calificación como estructurales se mantendrá sin perjuicio de que la cotización de tales horas a la Seguridad Social se lleve a cabo conforme se determina en la Ley 65/1997, de 30 de noviembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998 (o por lo que se pueda establecer, a estos efectos, por disposiciones normativas ulteriores).

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

En tal sentido, las empresas cuidarán especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras a favor del mismo. En cualquier caso, no podrán realizarse más de sesenta horas extraordinarias en cómputo anual.

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente manera:

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o bien retribuidas. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará incrementando su valor en un 35 por 100 de la cuantía correspondiente a una hora ordinaria, o, de haberse optado por compensarlas por tiempo de descanso, disfrutando de ochenta minutos de descanso por hora extraordinaria (una hora extraordinaria = ochenta minutos de descanso).

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.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de treinta días naturales, 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 consideración de fiesta profesional y 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 período 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 y primas.

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 derecho-habientes.

#### Artículo 23. *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.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

#### Artículo 24. *Igualdad de derechos.*

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

#### Artículo 25. *Pago de salario.*

El salario deberá ser satisfecho por meses.

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.

#### Artículo 26. *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 27. *Complementos salariales.*

1. Antigüedad.—Con el fin de adecuar el complemento de antigüedad a las nuevas demandas de la sociedad, se acuerda:

Dejar en suspenso el complemento de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2000.

Consecuentemente con lo anteriormente expuesto, no se computará a efectos de dicho complemento el período de tiempo transcurrido entre la entrada en vigor del presente Convenio y la fecha antes mencionada.

A partir del 31 de diciembre de 2000 se puede dar una cualquiera de las dos situaciones que se exponen a continuación:

a) Implantación de un plan de pensiones sectorial en sustitución del complemento de antigüedad.

b) Sustitución del complemento de antigüedad por un plus de Convenio, consistente en la fijación de una cantidad o módulo fijo sobre las tablas salariales a percibir por todo el personal.

No obstante, si a la fecha antes indicada las partes no hubieran alcanzado dicho acuerdo, se aplicará el plus de antigüedad tal y como se establecía en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto de 1992.

2. Plus de penosidad.—Para los trabajadores que realizan habitualmente u ocasionalmente la fijación material de carteles en carteleras o efectúan la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su altura u otro trabajo similar, se establece un plus de penosidad a razón de 9.000 pesetas mensuales.

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

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

Las cantidades percibidas en concepto de primas de producción en publicidad exterior no serán computadas a efectos de lo establecido en el párrafo anterior.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo, 15 de junio 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 mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

#### Artículo 28. *Aumentos salariales.*

Con efecto de 1 de julio de 1998 se aplicará la tabla salarial anexa.

Para 1999, con efecto de 1 de enero de 1999, se incrementarán los salarios en una cuantía igual al IPC de 1998, más el 1 por 100.

Para 2000, con efecto de 1 de enero de 2000, se incrementarán los salarios en una cuantía igual al IPC de 1999, más 1 por 100.

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

Para el abono de las diferencias salariales que se deriven de los incrementos a los que se hacen referencias en el presente artículo, las empresas dispondrán de un plazo de dos meses como máximo.

#### Artículo 29. *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.

## CAPÍTULO VII

**Desplazamientos. Incapacidad transitoria**Artículo 30. *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 hagan en avión se harán siempre en clase turista, así como las dietas correspondientes que correrán por cuenta de la empresa, estableciéndose estas mismas en los importes siguientes:

Ocho mil quinientas pesetas, cuando haya de pernoctar fuera de su domicilio.

Tres mil pesetas, cuando no pernocte fuera de su domicilio.

Cuando, por la índole de su función, los trabajadores incluidos en el artículo 15 tengan que desplazarse de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de su misma localidad, impidiéndoles comer en su domicilio, la empresa, previo oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen, con un mínimo de 1.500 pesetas diarias.

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, no pudiendo ser ésta inferior a 24 pesetas.

Artículo 31. *Incapacidad transitoria.*

Durante la situación de incapacidad 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 del salario base.

## CAPÍTULO VIII

**Permisos, licencias y excedencias**Artículo 32. *Permisos y licencias.*

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 600 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 período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 33. *Suspensión del contrato por maternidad.*

La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho por parto múltiple. El período de suspensión se

distribuirá a opción de la interesada, siempre que sean seis semanas como mínimo inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo o hija.

No obstante lo anterior, cuando la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad, la madre podrá optar porque sea el padre el que disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su puesta en práctica y/o la incorporación al trabajo por parte de la madre suponga riesgo para la salud de ésta.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se sustituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, 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.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen.

Artículo 34. *Excedencia por cuidado de hijos o hijas.*

Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo o hija, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento.

Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de los dos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezcan en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

Artículo 35. *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 al salario.

Artículo 36. *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 y siempre que el trabajador solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo.

Artículo 37. *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 período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de

la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será 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, y únicamente otorga al trabajador excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

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

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

#### Artículo 38. *Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.*

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

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

#### Artículo 39. *Cese del trabajador.*

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 la decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Directores, Jefaturas y personal técnico: Un mes.  
Personal administrativo: Quince días.  
Personal de oficios y no cualificados: Una semana.

### CAPÍTULO IX

#### Derechos sindicales

#### Artículo 40. *Facultades y garantías.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas serán las reconocidas en el 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 acumularlas en uno o varios de sus componentes.

#### Artículo 41. *Utilización crédito horario.*

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.

#### Artículo 42. *Libre sindicación.*

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 perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 43. *Derechos de los trabajadores afiliados.*

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 horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

#### Artículo 44. *Derechos cargos electivos del sindicato.*

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 45. *Representación en negociación colectiva.*

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.

#### Artículo 46. *Derecho de las secciones sindicales.*

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 tablones 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.

#### Artículo 47. *Secciones sindicales.*

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 48. *Delegados sindicales.*

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.

#### Artículo 49. *Funciones de los Delegados sindicales.*

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Salud y Seguridad 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 o 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.

#### Artículo 50. *Utilización locales sindicales.*

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 51. *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.

#### Artículo 52. *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.

#### Artículo 53. *Acoso sexual.*

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/a que, siendo o no, ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

## CAPÍTULO X

### Salud y seguridad

#### Artículo 54. *Prevención de riesgos laborales.*

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, y en ese artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

El trabajo en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores/as que presten sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo se atenderá a lo que en este sentido dispone la Directiva de CEE número L 156/14, de 29 de mayo de 1990.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica, especialmente concebida para el puesto que desempeñan (oftalmología, traumatología, etcétera), que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

#### Artículo 55. *Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

#### SECCIÓN 1.ª FALTAS

#### Artículo 56. *Faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.



Artículo 57. *Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, con retraso superior a diez minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
3. Descuidos en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
4. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público y los clientes.
6. No comunicar a la empresa los cambio de residencia o domicilio cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar al trabajador en el normal desarrollo de su trabajo.
7. Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
10. La embriaguez ocasional.
11. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.
12. La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 58. *Graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin que exista causa justificada.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador.
5. Simular enfermedad o accidente.
6. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.
7. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o material de la empresa para usos propios.
9. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.
10. Los derivados de las causas previstas en los apartados 2, 6 y 11 del artículo anterior.
11. La reincidencia en falta leve —salvo la de falta de puntualidad— dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 59. *Muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad y de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la embriaguez habitual; consumo de drogas duras; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; violar el secreto de correspondencia o documentación.

5. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.
6. Las derivadas de lo previsto en las causas 2 del artículo 57; 3 y 7 del artículo 58 del presente Convenio Colectivo.

7. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

9. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SANCIONESArtículo 60. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del procedimiento laboral.

De toda sanción —salvo amonestación verbal— se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 61. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según su gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Cambio de centro de trabajo.
- e) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
- f) Despido.

Artículo 62. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquélla.

Artículo 63. *Inaplicación del incremento pactado.*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del Convenio.

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue para el año 1998 deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria, en el término de un mes, a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Para poder acogerse a la cláusula de descuelgue pactada en este artículo, en los años 1999 y 2000 las empresas deberán comunicar a la Comisión

Paritaria su intención de hacerlo en el período de tiempo comprendido entre 1 y 31 del mes de enero del año respectivo.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precisa (Balances, Cuentas de Resultados, declaración de impuestos de sociedades, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En la información a presentar se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El plan de viabilidad, que la empresa debe presentar incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Al mismo tiempo, la empresa remitirá comunicación escrita a los Delegados de personal o Comité de empresa en los mismos términos, adjuntando cuanta documentación sea necesaria para acreditar la situación económica que justifica la adopción de tal medida.

Una vez efectuada la comunicación, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores, cuya duración no excederá de diez días. Una vez finalizado dicho período, se comunicará a la Comisión Paritaria el acuerdo adoptado en relación a la determinación de las nuevas condiciones salariales.

En el caso de no haber acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, será la Comisión Paritaria la que, en el plazo de un mes desde que reciba la notificación en ese sentido, deberá resolver por mayoría simple de cada una de las representaciones —empresarial y sindical— la oportunidad o no de aplicabilidad de la cláusula de descuelgue o, en su caso, del nuevo régimen en materia salarial aplicable a la empresa.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente dictamine la Comisión Paritaria.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

El plazo establecido para comunicar a la Comisión Paritaria la decisión empresarial de solicitar la cláusula de inaplicación del incremento pactado tiene el carácter obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

Si a juicio de la Comisión, la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Paritaria podrá arbitrar para establecer el incremento de aplicación a la empresa.

#### Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la aplicación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

#### Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 diciembre de 1996, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Paritaria Sectorial, que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

#### Disposición adicional tercera. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Constitución: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión, como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por cada una de las partes.

Composición: La Comisión estará integrada por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro de las organizaciones sindicales, quienes entre ellos elegirán un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados por las partes componentes de la Comisión y no podrán superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas en la misma.

Estructura: La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia será única para todo el Estado.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia las siguientes:

Interpretación del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia, sin perjuicio de las materias reservadas al ASEC.

Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la jurisdicción competente.

Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en las funciones de la Comisión.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas para reunirse en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación.

De los acuerdos que se adopten en dicha reunión, que deberán ser unánimes, se levantará la correspondiente acta, que deberá ser remitida a los interesados en el plazo de diez días.

Domicilios: La parte empresarial fija para esta Comisión su domicilio en la sede de la Federación Nacional de Empresas de Publicidad, en Gran Vía, 57, noveno, G, 28013 Madrid.

La parte social fija para esta Comisión su domicilio en la sede de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras, en la plaza Cristino Martos, 4, sexta planta, 28015 Madrid.

#### Disposición adicional cuarta.

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 1.500.000 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:

Que lo solicite, al menos, el 75 por 100 del personal de la plantilla.

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

Que el coste de la prima se distribuya entre las partes, siendo de cuenta de la empresa el 70 por 100 y del trabajador el 30 por 100 restante.

Que la empresa no tenga concertado ya otro seguro de análogas características.

#### Disposición adicional quinta. *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.

#### Disposición adicional sexta.

Los auxiliares, así como los aspirantes técnicos mayores de dieciocho años, pertenecientes a los grupos III, IV y V del presente Convenio Colectivo, que a la entrada en vigor de este Convenio llevarán veinticinco meses en dicha categoría, pasarán automáticamente a la inmediata superior.

#### Disposición adicional séptima.

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.

#### Disposición adicional octava. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal, y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto-ley 11/1981, 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 ofertas 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.

### ANEXO

#### Encuadramiento de categorías según niveles, asimilación a las nuevas categorías profesionales y tabla salarial

Categoría antigua	Categoría nueva
<b>Nivel 1:</b>	
Jefe superior .....	Director.
<b>Nivel 2:</b>	
Jefe de primera .....	Director financiero.
Jefe de primera .....	Director administrativo.
Jefe de primera .....	Director comercial.
Jefe de primera .....	Director creativo.
Jefe de primera .....	Director de medios.
Jefe de primera .....	Director de cuentas.
Jefe de primera .....	Director de marketing.
Técnico superior de publicidad ...	Titulado superior.
Técnico RR. PP. ....	Titulado superior.
<b>Nivel 3:</b>	
Jefe de segunda .....	Titulado de grado medio/diplomado.
Jefe de segunda .....	Supervisor de cuentas.
Jefe de segunda .....	Jefe de tráfico-producción.
Jefe de segunda .....	Jefe de compra de medios.
Jefe de segunda .....	Jefe de administración.
Jefe de segunda .....	Supervisor de publicidad directa.
Jefe de segunda .....	Jefe de almacén.
Jefe de segunda .....	Encargado.
Jefe de segunda .....	Jefe de planificación.
<b>Nivel 4:</b>	
Ejecutivo/Técnico creativo .....	Ejecutivo de cuentas creativo.
<b>Nivel 5:</b>	
Planificador de medios .....	Planificador de medios.
Planificador de medios .....	Técnico informático.
<b>Nivel 6:</b>	
Redactor .....	Redactor.
Director de arte .....	Director de arte.
	Comprador de medios.
<b>Nivel 7:</b>	
Especialista de grabación-sonido ..	Especialista audiovisual.
Especialista foto. film. ....	Especialista audiovisual.
Distribuidor de medios .....	Auxiliar de ejecutivo de medios/creativo/redacción.
Auxiliar de redacción .....	—
<b>Nivel 8:</b>	
Oficial de primera .....	Oficial administrativo.
Oficial de primera .....	Oficial de oficinas.
Oficial de primera .....	Oficial primera de publicidad exterior.
Oficial de primera .....	Oficial de máquina.
Oficial de primera .....	Creativo informático.
Dibujante .....	Dibujante-montador.
Montador original .....	Dibujante-montador.
Oficial de segunda .....	Jefe de Equipo.
<b>Nivel 9:</b>	
Oficial de segunda .....	Oficial de segunda de publicidad exterior.
<b>Nivel 10:</b>	
Promotor de publicidad .....	Promotor.
Promotor de publicidad .....	Manipulador.
<b>Nivel 11:</b>	
Conserje .....	Subalterno.
Cobrador .....	Subalterno.

Categoría antigua	Categoría nueva
Ordenanza .....	Subalterno.
Mozo .....	Subalterno.
Peón .....	Subalterno.
Auxiliar de sonido foto film .....	Auxiliar especialista audiovisual almacenero.
<b>Nivel 12:</b>	
Auxiliar primera administrativo ..	Auxiliar administrativo.
Auxiliar primera administrativo ..	Auxiliar de oficinas.
Auxiliar segunda administrativo ..	Auxiliar administrativo.
Recepcionista .....	Auxiliar administrativo.
Telefonista .....	Auxiliar administrativo.
	Distribuidor.
Personal de limpieza .....	Personal de limpieza.
<b>Nivel 13:</b>	
Aspirante-botones .....	Ayudante ≤ dieciocho años.

#### Tabla salarial para 1998

Niveles	Importe mínimo — Pesetas	Importe mínimo — Pesetas
1	143.640	2.154.600
2	127.688	1.915.320
3	121.668	1.825.020
4	120.998	1.814.970
5	120.569	1.808.535
6	112.702	1.690.530
7	111.853	1.677.795
8	103.559	1.553.385
9	101.147	1.517.205
10	100.756	1.511.340
11	95.000	1.425.000
12	93.000	1.395.000
13	80.000	1.200.000

#### II ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LA PUBLICIDAD

##### Exposición de motivos

La formación profesional, en su conjunto, ha sido objeto de constante preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social. En este sentido, en 1992 se firmó el I Acuerdo Tripartito, que hizo posible la cooperación de los agentes sociales, de los empresarios y de los trabajadores en la acción formativa en las empresas y, respetando criterios de autonomía colectiva, asignó una parte creciente de los rendimientos de aquella cuota a la financiación de planes de empresas, planes agrupados y planes intersectoriales de formación continua.

Dentro de dicho marco social y económico se encuentra el sector de la publicidad, que, consciente de la necesidad de abordar el tema de la formación en el sector citado de forma global, que permita modernizar las empresas, haciéndolas competitivas en el marco del mercado único suscribe el II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de la Publicidad, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan en dichos sector, al amparo del citado II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y, como desarrollo del mismo, en el ámbito de las empresas de publicidad.

Y después de varias negociaciones mantenidas, en el marco del diálogo social abierto por el Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales, y una vez constituida la Mesa Tripartita sobre Formación Profesional, se constató la necesidad de proseguir y reforzar la política de formación permanente en las empresas y potenciar la cooperación de los poderes públicos con las organizaciones empresariales y sindicales, así como el interés de hacer llegar este tipo de formación a otros colectivos hasta ahora no cubiertos (trabajadores fijos discontinuos en el período de inactividad, autónomos y determinados colectivos del sector agrario).

En este sentido, el Gobierno y las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (UGT, CC.OO. y CIG) firmantes han acordado la firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en Madrid a 19 de diciembre de 1996.

Por dichos motivos, las organizaciones firmantes del mismo suscriben el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, que se registrará, en el ámbito del sector publicitario, por las siguientes normas:

### Preámbulo

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal, al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, el presente Acuerdo obliga a las organizaciones signatarias y sus estipulaciones serán insertadas en el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte, vinculándose su desarrollo al mencionado Convenio.

#### Artículo 1. *Formación continua.*

A los efectos de este Acuerdo, se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas de publicidad amparadas por este Acuerdo, y a través de las modalidades previstas en el mismo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 (en adelante ANFC), dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas de los sectores afectados con la formación individual del trabajador.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedarán sujetas al campo de aplicación de este Acuerdo todos los planes y proyectos formativos presentados por las asociaciones y federaciones empresariales y/o sindicales, así como de las empresas cuyas actividades productivas se desarrollen en los sectores afectados por el ámbito funcional de este Acuerdo, y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 2000. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prórroga del mismo.

#### Artículo 5. *Iniciativas de formación.*

Son objeto del presente Acuerdo:

a) Los planes de formación:

Los planes de empresas del sector.

Los planes agrupados de empresas del sector.

Los planes intersectoriales (en cuanto a las empresas del sector se refiera).

b) Las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación del sector.

c) Los permisos individuales de formación del sector.

#### Artículo 6. *Planes de formación.*

Cuando los planes de formación tengan una duración superior a la anual a los efectos de su presentación y tramitación se desglosarán en períodos anuales.

#### Artículo 7. *Requisitos de los planes.*

Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Objetivos y contenidos del plan de formación y de las acciones formativas a desarrollar.

b) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y número de participantes.

c) Calendario de ejecución.

d) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.

e) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Lugar de impartición de las acciones formativas: A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes, según el punto III.b.3) del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Publicidad (anexo al presente Acuerdo).

#### Artículo 8. *Planes de formación de empresa.*

Podrán presentar planes de empresa, aquellas que cuenten con 100 o más trabajadores. Las que cuenten con un número inferior habrán de acogerse a planes de formación agrupados, si bien con carácter excepcional y en los supuestos y condiciones que determine la Comisión Mixta Estatal podrán presentar planes de empresa propios.

Asimismo, podrán presentar planes propios los grupos de empresa, entendiéndose como tales aquellos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

#### Artículo 9. *Planes de formación agrupados.*

Se podrán presentar planes agrupados de formación cuando vayan dirigidos a empresas en las que, dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada, resulte aconsejable desarrollar acciones formativas de este carácter.

Dichos planes deberán agrupar empresas que ocupen conjuntamente, al menos, a 100 trabajadores y ser promovidos por organizaciones empresariales y/o sindicales representativas, en el ámbito sectorial y/o territorial correspondiente, de las firmantes del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad.

Se acreditará la representatividad de estas entidades, en virtud de su participación en la negociación colectiva, directamente o bien a través de las organizaciones que las integran.

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria Sectorial.*

Conforme a lo establecido en el artículo 18 del II ANFC y en el marco del Convenio Colectivo Sectorial Nacional para las Empresas de Publicidad, para los años 1998-2000, se crea, mediante acta de 30 de julio de 1998, la Comisión Paritaria Sectorial de Publicidad (en adelante CPSP).

Dicha CPSP tendrá las funciones y desarrollará las mismas bajo lo estipulado en el Reglamento de funcionamiento que se suscribe como anexo al presente Acuerdo, y su ámbito de competencia será el previsto en los artículos 10 y 18 del II ANFC.

#### Artículo 11. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en el II ANFC, las organizaciones firmantes de dicho Acuerdo establecerán un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito objetivo.**—Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. **Ámbito subjetivo.**—Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente prestan sus servicios.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud del permiso, con una antelación mínima de tres meses, al inicio del disfrute de éste.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración) y lugar de impartición.

3. Resolución de solicitudes.—La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en un plazo anterior de doce meses.

No obstante, el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad podrá establecer los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categorías/grupos profesionales de la empresa.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella habrá de ser motivada, y se comunicará al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de empresa o, en su caso, el agrupado establecerá prioridades, a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Autorizado el permiso de formación por la empresa, el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente al ámbito de su centro de trabajo para su propuesta de resolución y financiación.

Si ésta denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá a la finalización del mismo acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Paritaria Territorial correspondiente.

#### Artículo 12. *Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.*

Podrán financiarse con cargo al II ANFC aquellas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los planes de formación, a la difusión de la formación continua, y todas aquellas otras que mejoren la eficiencia del sistema de formación continua.

#### Artículo 13. *Tramitación de los planes de formación de empresa.*

La empresa que desee financiar con cargo al II ANFC su plan de formación deberá:

a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto la empresa facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la CPSP, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

b) Los planes de empresa, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación y financiación en el modelo de solicitud, que se establezca a tal efecto, ante la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, previo informe de la CPSP.

c) Antes de iniciarse las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horario, en relación al plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el plan de formación, la empresa informará de éstas a la representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

#### Artículo 14. *Tramitación de los planes de formación agrupados.*

a) Los planes agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación habrán de presentarse para su aprobación en el modelo de solicitud que se establezca ante la CPSP.

b) La CPSP dará traslado de la propuesta de aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para su propuesta de financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores de la empresa correspondiente.

En el caso de que la empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

Calendario de ejecución.

Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.

Los colectivos a que se dirija el plan.

Los criterios de selección de los participantes.

Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma, y previo al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

d) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos por los titulares del correspondiente plan agrupado.

#### Artículo 15. *Órganos de gestión, seguimiento y control: Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.*

Se constituirá una Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, compuesta por ocho representantes de las organizaciones sindicales y por ocho representantes de las Organizaciones empresariales firmantes del II ANFC, que tendrá entre otras las funciones que se recogen en el artículo 17 del citado Acuerdo.

Disposición adicional única.

Las organizaciones firmantes del II ANFC acuerdan que los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos) en sus períodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, los acogidos a la regulación de empleo en sus períodos de suspensión

de empleo por expediente autorizado, y con los requisitos y características que en cada caso se determinen por el INEM, accederán a iniciativas de formación continua en los términos que se determinen por la Comisión Tripartita prevista en el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua. Dicha Comisión podrá acordar la inclusión de otros supuestos a propuesta de las organizaciones firmantes.

## REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE PUBLICIDAD

### Preámbulo

De conformidad con lo expresado en el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, y con las facultades previstas en el artículo 10 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 (en adelante II ANFC), las partes firmantes del citado Convenio Colectivo Nacional suscriben, con fecha 30 de julio de 1998, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector Publicitario, por el que se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua para el Sector de la Publicidad (en adelante CPSP), para cuyo normal desarrollo se acuerda aprobar el siguiente Reglamento de funcionamiento:

### Constitución

La CPSP estará constituida por las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales, firmantes del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de la Publicidad.

Estas organizaciones actuarán en la CPSP, a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas, y en su nombre ejercerán el derecho al voto.

### Competencia funcional y territorial

La CPSP ejercerá las competencias y funciones que tiene atribuidas, según el artículo 18 del II ANFC y en las disposiciones contenidas en el presente Reglamento en todo el territorio nacional. La CPSP desarrollará, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de la Publicidad, sin perjuicio de las competencias propias del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.
- b) Establecer criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación, tanto de empresa como agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:
  - b.1) Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el sector de la publicidad.
  - b.2) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.
  - b.3) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).
  - b.4) Régimen de los permisos individuales de formación conforme a lo dispuesto en el artículo 13 del II ANFC.
  - b.5) Establecer los criterios de vinculación de la formación continua del sector de la publicidad con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el sistema nacional de cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la formación continua en el sector de la publicidad.
- c) Acordar las propuestas de aprobación de las solicitudes de los planes agrupados de formación, así como las de medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma del sector de la publicidad, y elevarlas para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.
- d) Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el informe de los planes de empresa del sector de la publicidad.
- e) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en el ámbito del sector de la publicidad.
- f) Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto se tendrá en cuenta la información disponible, tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como en el Ministerio de Educación y Cultura, y, especialmente, los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.

h) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse al II ANFC.

i) Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

j) Formular propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

k) Realizar una Memoria anual de la aplicación del II ANFC en los sectores de la publicidad.

l) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas por el II ANFC.

### IV. Domicilio

La CPSP tendrá su domicilio, con carácter fijo, en Madrid, en los locales que tiene habilitados, para tal efecto, la Fundación para la Formación Continua (en adelante FORCEM), sitos en la calle Arturo Soria, 126 y 128, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

### V. Régimen

#### 5.1 Composición.

##### 5.1.1 Número de miembros:

La CPSP estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de las organizaciones empresariales, y por un suplente de cada una de ellas, firmantes del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de la Publicidad.

##### 5.1.2 Nombramiento y representantes:

Los miembros de la CPSP ejercerán la representación por el período de vigencia de citado II Acuerdo, pudiendo cesar su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que les eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la CPSP, a cuyos efectos, y dentro de los diez días siguientes al cese, se notificará la nueva designación al Secretario de la CPSP, por la organización correspondiente.

##### 5.1.3 Designación de Presidente y Secretario.

Presidente: Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión Paritaria designará a un Presidente y un Secretario, que rotarán por años naturales entre la parte empresarial y la parte sindical, de tal manera que ambas partes se alternen en el desempeño de los cargos representativos mencionados. Todo ello sin perjuicio de que lo que por acuerdo de la Comisión Paritaria se pudiese establecer.

El nombramiento del Presidente, elegido de entre las organizaciones firmantes del II Acuerdo, se comunicará al Secretario de la CPSP, en un plazo de diez días desde su elección.

Cada organización sindical elegirá entre sus miembros, y por un plazo de un año natural, al representante que ejerza el cargo de Presidente. Las funciones que desarrollará el Presidente de la CPSP serán las siguientes:

- a) Representación formal de la CPSP.
- b) Presidir reuniones ordinarias y extraordinarias.
- c) Firmar actas y certificaciones.
- d) Redacción del orden del día, junto con el Secretario.
- e) Cuantos otros le sean encomendados por acuerdo de la CPSP para su mejor funcionamiento.

En los casos en que el Presidente no pudiese ejercer sus funciones, ya sea por motivos laborales, personales o de salud, la organización a la que perteneciese el Presidente designará, de entre sus Vocales en la CPSP, al que realizará las funciones del Presidente-sustituto dicha designación será comunicada en el plazo de dos días al Secretario de la CPSP.

Secretario: El nombramiento del Secretario, elegido de entre las organizaciones firmantes del II Acuerdo, se comunicará al Presidente de la CPSP, en un plazo de diez días desde su elección.

La Secretaría tendrá su domicilio en la sede de la Federación Nacional de Empresas, sita en la Gran Vía, 57, noveno, F, de Madrid. Las funciones que desarrollará el Secretario de la CPSP serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con siete días de antelación a las reuniones.
- b) Levantar acta, llevar su registro y remisión a FORCEM.
- c) Dar entrada y custodiar la documentación que sea recibida en la Secretaría.
- d) Expedir certificaciones.
- e) Comunicar al Presidente y a FORCEM cualquier cambio que se produzca en la composición del CPSP, en el plazo de diez días desde que le sea notificado.
- f) Redacción del orden del día, junto con el Presidente.
- g) Cuantos otros le sean encomendados por acuerdo de la CPSP para su mejor funcionamiento.

En los casos en que el Secretario no pudiese ejercer sus funciones, ya sea por motivos laborales, personales o de salud, la organización a la que perteneciese el Secretario designará, de entre sus Vocales en la CPSP, al que realizará las funciones del Secretario sustituto, dicha designación será comunicada en el plazo de dos días al Presidente de la CPSP.

#### Vocales de la CPSP:

Las Vocalías de la CPSP estarán desempeñadas por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres representantes de las organizaciones empresariales firmantes del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el Sector de la Publicidad. El nombramiento de los Vocales será comunicado al Secretario de la CPSP, en un plazo de diez días desde su elección.

Las funciones que desarrollarán los Vocales de la CPSP serán las siguientes:

- a) Asistencia a las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- b) Ejercer el derecho de voto.
- c) Formular propuestas.
- d) Cuantos otros le sean encomendados por acuerdo de la CPSP, para su mejor funcionamiento.

#### 5.2 Reuniones de la CPSP.

5.2.1 Convocatorias de reuniones de la CPSP: El Secretario convocará a los miembros de la CPSP, bien por escrito (con un mínimo de siete días de antelación) o bien por acta de la reunión anterior a las reuniones que la CPSP celebre.

5.2.2 Redacción del orden del día: El Secretario, junto con el Presidente, redactará el orden del día, que adjuntará junto con la convocatoria, o bien se anejará al acta de la anterior reunión que se haya celebrado.

5.2.3 Reuniones: La CPSP se reunirá, en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario, una vez al trimestre, independientemente de todas aquellas reuniones que tenga que celebrar para atender a las competencias que tiene atribuidas en relación con el análisis, informe o aprobación de los planes y proyectos de formación continua.

La CPSP se reunirá, con carácter extraordinario, cuando así lo soliciten ambas partes.

Las reuniones de la CPSP que tengan que celebrarse con carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, en la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

5.2.4 Quórum necesario: La CPSP quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, un tercio de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

5.2.5 Adopción de acuerdos: Las decisiones de la CPSP se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

5.2.6 Actas de las reuniones: En las actas de las reuniones, que preferiblemente se levantarán en el mismo día de la reunión, deberá señalarse lo siguiente:

- a) Asistencia.
- b) Lugar y tiempo.
- c) Puntos a debatir.
- d) Acuerdos adoptados.
- e) Constancia de votos contrarios, si media petición del interesado.

#### ACUERDO SOBRE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL RELATIVO A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

Reunidos los representantes de las organizaciones sindicales Federación de Comunicación y Transporte (CC.OO.) y la Federación Estatal de Servicios (FES-UGT) y las organizaciones patronales Federación Nacional de Empresas de Publicidad, la Asociación Empresarial Catalana de Publicidad, la Asociación General de Empresas de Publicidad de Madrid y la Asociación Española de Empresas de Publicidad Exterior, tomando en consideración que:

1. Con fecha de 25 de enero de 1996, las organizaciones sindicales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores de España (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

2. El artículo 3.3 de éste declara que «la aplicación del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de aplicación».

3. En desarrollo del texto citado, el artículo 4.2.a) del Reglamento de aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».

4. En aplicación de los indicados preceptos, y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de aplicación, vinculado, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.2 del ASEC.

6. El ámbito del presente Acuerdo de ratificación es el determinado por el artículo 1 del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad vigente, afectando a aquellas empresas de publicidad con Convenio propio o vinculadas al sector y en las que se acuerde la adhesión al presente Acuerdo sectorial, siempre y cuando se hallen comprendidos en el ámbito del ASEC (artículo 4).

7. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

8. El presente Acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**27795** *RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», para 1998.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», para 1998 (código de Convenio número 9001472), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1998 de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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,