

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (código de Convenio número 9904225) que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 2001, de una parte, por las asociaciones empresariales AEAP, AEPE, Gremi de Publicitat, AGEPE y FNEP en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales FCT-CC.OO. y FES-UGT en representación del colectivo laboral afectado, 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, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” .

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º 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.º 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.

Art. 2.º Ámbito personal.—El Convenio se aplicará a todos los trabajadores de las empresas a que se refiere el artículo 1.º el día de su entrada en vigor, con excepción o exclusión de:

A) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación en las empresas que revistan forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad en la empresa no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.

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

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

D) Los agentes de publicidad que trabajan exclusivamente a comisión.

Art. 3.º 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.

Art. 4.º 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 se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa desde el 1 de enero de

2001, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 2002.

Art. 5.º 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.

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

Art. 7.º Condiciones más beneficiosas.—Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º 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.

Art. 9.º 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

CAPITULO III

Clasificación

Art. 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 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.

Art. 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.

Director de Calidad.

Director de Informática.

Encargado de Bases de Datos.

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.

Jefe de Atención al Cliente.

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 está 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 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.

Programador.

Oficial informático.

Jefe de Grabación.

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 surgir 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.

Transportista.

Ayudante de Máquinas.

Teleoperador.

CAPITULO IV

Contratación y prueba

Art. 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:

a) Por existir variación en las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o bajas.

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

Art. 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.

Art. 19. Contratos formativos.—Los contratos formativos se regirán, 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.º, 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 primero 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 cualificación. 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 hasta 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 100 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.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 24. Igualdad de derechos.—La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 27. Complementos salariales.—1. Antigüedad. El complemento personal de antigüedad queda activado desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002 —vigencia temporal del Convenio—. Dicho complemento es aplicable a todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, y consiste en un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados a la empresa. La cuantía del complemento personal de antigüedad se fija en el 7 por 100, por cada trienio, utilizando como módulo de cálculo el salario base establecido para cada categoría profesional en el presente Convenio.

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

El pago de las cantidades que en concepto de antigüedad deban ser satisfechas por las empresas durante el ejercicio 2001 deberán ser abonadas durante el plazo máximo del primer trimestre del año 2002.

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. Las cantidades contempladas en este apartado se verán incrementadas durante los ejercicios 2001 y 2002 en los mismos porcentajes establecidos para las dietas contemplado en el artículo 30.3 del presente Convenio Colectivo.

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.

Art. 28. Aumentos salariales y cláusula de revisión.—Para 2001, con efectos a partir de 1 de enero de dicho año, la tabla de salarios base aneja al Convenio para 2000 se incrementará en un 3 por 100.

A estos efectos y a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas deberán aplicar dicho incremento para todos los meses del ejercicio 2001. Una vez finalizado el ejercicio 2001, se procederá al pago de las cantidades resultantes de las actualizaciones salariales correspondientes al ejercicio. Dicha regularización se llevará a cabo en el primer trimestre de 2002. Para el año 2002, el aumento salarial será igual al experimentado por el IPC real correspondiente a dicho ejercicio incrementado en medio punto —0,5 por 100—.

A estos efectos, y a partir del 1 de enero de 2002, la tabla de salarios base del Convenio correspondiente al ejercicio 2001 se verá incrementada en un porcentaje igual al del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2002, incrementado en medio punto —0,5 por 100—.

Una vez finalizado el ejercicio 2002, se procederá a la determinación de las diferencias existentes, sólo en el caso de que el IPC real sea superior a la previsión estimada por el Gobierno incrementado en medio punto. Las empresas deberán regularizar durante el primer trimestre de 2003 los atrasos salariales resultantes.

Art. 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.

CAPITULO VII

Desplazamientos. Incapacidad temporal

Art. 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, les cubrirá los gastos que estos desplazamientos les 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.

4. Las cuantías e importes recogidos en este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje que el experimentado por el IPC del ejercicio correspondiente.

Con efectos exclusivos para 2001, se establece un incremento provisional del 3 por 100, con cláusula de revisión al final del ejercicio. Las empresas deberán abonar a los trabajadores las diferencias resultantes durante el primer trimestre de 2002.

Para 2002, los importes de las dietas correspondientes al ejercicio 2001 se incrementarán en un porcentaje igual al del IPC previsto por el Gobierno para dicho año. Las empresas deberán abonar a los trabajadores las diferencias resultantes durante el primer trimestre de 2002.

Art. 31. Incapacidad temporal.—Durante la situación de incapacidad temporal, 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.

CAPITULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 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.

Art. 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 por que 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.

Art. 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, pondrá 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.

Art. 35. Guarda legal.—El/la 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.

Art. 36. Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán 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.

Art. 37. Excedencia voluntaria.—Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar, con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad, 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.

Art. 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 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.

Art. 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.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 40. Facultades y garantías.—Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, 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 ampliable por encima de los mínimos establecidos por la referida norma, para posibilitar a los representantes de las organizaciones sindicales la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua para las Empresas de Publicidad. Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias organizaciones sindicales. 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.

Art. 41. Utilización del 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 44. Derechos de 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.

Art. 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.

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

A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 50. Utilización de 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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/de la 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.

CAPITULO X

Salud y seguridad

Art. 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/las trabajadores/as que prestan 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 la 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, etc.), que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

Art. 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 trabajo 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.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

SECCION PRIMERA. FALTAS

Art. 56. Faltas.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Art. 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 cambios 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.

Art. 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.

Art. 59. Muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 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 y 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.

SECCION 2.^a SANCIONES

Art. 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.

Art. 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 aun 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 pecuniarios.
- f) Despido.

Art. 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.

Art. 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/los 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 2001 y 2002 las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de hacerlo en el período de tiempo comprendido entre el 1 y el 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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).

Segunda.—Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua suscrito el día 19 de diciembre de 2000, Resolución de 1 de febrero de 2001, y publicado en el “Boletín Oficial del Estado” del 15, 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.

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.

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 concurren 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.

Quinta. Destajos, primas y tareas.—La modalidad de trabajador a destajo, prima o tareas será 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.

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 llevaran veinticinco meses en dicha categoría, pasarán automáticamente a la inmediata superior.

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.

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, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las ofertas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Ambas partes adquieren el compromiso de sustituir el complemento personal de antigüedad, a partir del 1 de enero de 2003, por un plus de Convenio. Dicho plus se concretará en la fijación de unas cantidades dinerarias o de módulos fijos, resultantes de la aplicación de una escala de porcentajes sobre la tabla de salarios base correspondiente al Convenio Colectivo para el ejercicio 2003, a percibir por todo el personal existente en ese momento en nómina de empresas afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio.

ANEXO

ENCUADRAMIENTO DE CATEGORIAS SEGUN NIVELES, ASIMILACION A LAS NUEVAS CATEGORIAS PROFESIONALES Y TABLA SALARIAL

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Publicidad para el año 2001

	Salario mensual		Salario anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Nivel 1	157.408	946,03	2.361.106	14.190,54
Nivel 2	139.926	840,97	2.098.884	12.614,54
Nivel 3	133.330	801,33	1.999.961	12.020,01
Nivel 4	132.596	796,92	1.988.949	11.953,82
Nivel 5	132.127	794,10	1.981.915	11.911,55
Nivel 6	123.505	742,28	1.852.580	11.134,23
Nivel 7	122.574	736,69	1.838.613	11.050,28
Nivel 8	113.486	682,07	1.702.295	10.231,00
Nivel 9	110.841	666,17	1.662.622	9.992,56
Nivel 10	110.415	663,60	1.656.213	9.954,04
Nivel 11	104.106	625,69	1.561.597	9.385,39
Nivel 12	101.915	612,52	1.528.731	9.187,86
Nivel 13	87.668	526,90	1.315.019	7.903,42

La Comisión negociadora toma el acuerdo de adjuntar las tablas provisionales correspondientes al ejercicio 2002.

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Publicidad para el año 2002

	Salario mensual		Salario anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Nivel 1	161.343	969,68	2.420.134	14.545,30
Nivel 2	143.424	861,99	2.151.356	12.929,90
Nivel 3	136.663	821,36	2.049.960	12.320,51
Nivel 4	135.911	816,84	2.038.673	12.252,67
Nivel 5	135.430	813,95	2.031.463	12.209,34
Nivel 6	126.593	760,84	1.898.895	11.412,59
Nivel 7	125.638	755,11	1.884.578	11.326,54
Nivel 8	116.323	699,12	1.744.852	10.486,78
Nivel 9	113.612	682,82	1.704.188	10.242,37
Nivel 10	113.175	680,19	1.697.618	10.202,89
Nivel 11	106.709	641,33	1.600.637	9.620,02
Nivel 12	104.463	627,83	1.566.949	9.417,56
Nivel 13	89.860	540,07	1.347.894	8.101,01

ANEXO

(este anexo no figura en el texto original del presente Convenio. Ver nota a pie de la tabla)

ENCUADRAMIENTO DE CATEGORIAS SEGUN NIVELES, ASIMILACION A LAS NUEVAS CATEGORIAS PROFESIONALES Y TABLA SALARIAL

Categoría antigua	Categoría nueva
Nivel 1: Jefe superior.	Director.
Nivel 2: Jefe de primera. Jefe de primera. Jefe de primera. Jefe de primera. Jefe de primera. Jefe de primera. Jefe de primera. Técnico superior de publicidad. Técnico RR.PP.	Director financiero. Director administrativo. Director comercial. Director creativo. Director de medios. Director de cuentas. Director de marketing. Titulado superior. Titulado superior.
Nivel 3: Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda. Jefe de segunda.	Titulado de grado medio/diplomado. Supervisor de cuentas. Jefe de tráfico-producción. Jefe de compra de medios. Jefe de administración. Supervisor de publicidad directa. Jefe de almacén. Encargado. Jefe de planificación.
Nivel 4: Ejecutivo/Técnico creativo.	Ejecutivo de cuentas creativo.
Nivel 5: Planificador de medios. Planificador de medios.	Planificador de medios. Técnico informático.
Nivel 6: Redactor. Director de arte.	Redactor. Director de arte. Comprador de medios.
Nivel 7: Especialista de grabación-sonido. Especialista foto. film. Distribuidor de medios. Auxiliar de redacción.	Especialista audiovisual. Especialista audiovisual. Auxiliar de ejecutivo de medios/creativo/redacción.
Nivel 8: Oficial de primera. Oficial de primera. Oficial de primera. Oficial de primera. Oficial de primera. Dibujante. Montador original. Oficial de segunda.	Oficial administrativo. Oficial de oficios. Oficial primera de publicidad exterior. Oficial de máquina. Creativo informático. Dibujante-montador. Dibujante-montador. Jefe de Equipo.
Nivel 9: Oficial de segunda.	Oficial de segunda de publicidad exterior.
Nivel 10: Promotor de publicidad. Promotor de publicidad.	Promotor. Manipulador.
Nivel 11: Conserje. Cobrador. Ordenanza. Mozo. Peón. Auxiliar de sonido foto film.	Subalterno. Subalterno. Subalterno. Subalterno. Subalterno. Auxiliar especialista audiovisual almacenero.
Nivel 12: Auxiliar primera administrativo. Auxiliar primera administrativo. Auxiliar segunda administrativo. Recepcionista. Telefonista.	Auxiliar administrativo. Auxiliar de oficios. Auxiliar administrativo. Auxiliar administrativo. Auxiliar administrativo. Distribuidor. Personal de limpieza.
Personal de limpieza.	Personal de limpieza.
Nivel 13: Aspirante-botones.	Ayudante menor o igual a dieciocho años.

Insertamos esta tabla, publicada en el Convenio para 1998-2000 (BOE de 2 de diciembre de 1998, I.L. 4650), a los efectos informativos necesarios en función de la inexistencia de equivalencia entre lo dispuesto en el Capítulo III del presente Convenio y las tablas salariales anexas al mismo.

ACUERDO SOBRE APLICACION A LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD DEL II ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE SOLUCION 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 31 de enero de 2001, 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 II 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 II 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.º 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.º).

7. El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del II 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.