

Convenio Colectivo Promoción, degustación, Merchandising y Distribución de Muestras

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99005825011900	ACTUALIZACIÓN	1998/05/17
VIGENCIA	1988/04/08 — 1989/04/08	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOE		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-promocion-degustacion-merchandising-y-distribucion-de-muestras-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución De Muestras. Última actualización a: 17-05-1998 Vigencia de: 08-04-1988 a 08-04-1989. Duración UN AÑO. Última publicación en BOE.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE del 17 de mayo de 1988)

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas de Promoción, Degustación, «Merchandising» y Distribución de Muestras, que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1988, de una parte, por representantes de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio de la UGT, en representación de los trabajadores y, de otra, por representantes de la Asociación Española de Empresas de Promoción y Ventas (ASEPROVEN), en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 811980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:



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

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

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre todas las empresas de Promoción, Degustación, Animación de Ventas y Repartos de Propaganda y Muestras, y los trabajadores del sector.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Las normas recogidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional y sus autonomías.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración de un año.

Artículo 4.º Ámbito personal.

En atención a las especiales características que concurren en la contratación laboral en la actividad de promotoras, degustadoras de producto, reponedor o «merchandising» y repartidor de muestras, conviene que el objetivo primordial es el otorgamiento del presente Convenio, en regular las condiciones de trabajo del personal dedicado a las actividades citadas anteriormente.

Artículo 5.º Revisión y prórroga.

Durante la vigencia de este Convenio ambas partes consideran que no existirá ninguna revisión salarial durante el presente año.

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada. En caso de prórroga de un año, llevará consigo



un incremento salarial equivalente a las previsiones del IPC determinadas para el conjunto de precios en el periodo de nueva aplicación del Convenio. La denuncia del presente Convenio se efectuará por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de dos meses a su finalización.

Artículo 6.º Absorción.

Las mejoras contenidas en este Convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas como mejoras voluntarias.

Artículo 7.º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio Colectivo, compuesta por seis representantes de la Comisión Negociadora, tres personas por la parte social y tres por la parte empresarial, teniendo como función conocer, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio.

A la falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la normativa legal vigente.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.º Principios generales.

El trabajador estará obligado bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la Dirección de la empresa en la organización y control de trabajo.

Artículo 9.º Normas.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.
- b) La adjudicación a cada productor/a del número de elemento o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- d) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la



empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicos de la actividad mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución de personal, cambio de funciones, cualificación profesional, retribuciones, sea con incentivos o sin ellos, cantidad de trabajo, razonablemente exigida.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Sección 1ª.- Clasificación según la permanencia

Artículo 10.

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente, así como lo establecido en el artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores:

1. Será personal contratado para obra o servicio determinado, cuya misión consiste en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

2. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

a) Cuando finalice la obra o el servicio.

b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio.

d) En lo no previsto en el presente Convenio en materia de período de prueba, se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la



actividad normal de la empresa, tales como la realización de ferias, concursos, exposiciones, etc., siempre que la duración o acumulación de períodos máxima de estos contratos no exceda de seis meses en un plazo de doce meses.

3. Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

4. Será personal fijo el contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.

Sección 2ª.- Clasificación según la función

Artículo 11.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones les ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su categoría, y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Artículo 12. Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

1. Promotora.
2. Promotora en prácticas o de escuela.
3. Repartidor de propaganda o muestras.
4. Jefe de equipo (coordinadora).
5. «Merchandising».
6. Supervisora.
7. Auxiliar administrativo.
8. Director comercial.



CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 13.

El trabajador que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma, cumpliendo con el siguiente plazo de preaviso:

Personal administrativo, mandos intermedios y supervisoras: un mes.

Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación correspondiente de sus haberes.

Artículo 14.

La movilidad funcional de los trabajadores, dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de sus servicios, vendrá determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de puesto a otro será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrán en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador, así como su antigüedad.
- d) Cuando se produzca dicho traslado se respetarán al trabajador las condiciones de trabajo que tenía en el anterior centro.

Artículo 15.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo de la no asistencia, para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas con objeto de cubrir el servicio, dado su carácter de atención al público.

La movilidad funcional de los trabajadores será dentro de una misma localidad. A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o



industriales que se agrupan alrededor del mismo y que forman con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos superiores a media hora.

Se acuerda constituir Comisiones paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las macro-concentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo. Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión paritaria será el de la Asociación de Empresas, calle Gonzalo de Berceo, 40 bis, Madrid 28017.

DESPLAZAMIENTOS

Artículo 16.

El personal que a causa del servicio tenga que desplazarse en un radio superior a 10 kilómetros de los límites de la capital de la provincia, tendrá derecho al percibo de dietas según determina el artículo 17 del presente Convenio.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán 17 pesetas por kilómetro.

Artículo 17.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

600 pesetas, cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su domicilio.

2.000 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

4.000 pesetas, cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

JORNADA

Artículo 18.

La jornada laboral para todo el personal afecto a este Convenio será de mil ochocientos veintiséis



horas anuales, cuarenta horas semanales u ocho diarias de trabajo efectivo.

En todo caso, serán respetadas las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho al menos, a dos horas de descanso entre la jornada de la mañana y la de la tarde.

Artículo 19. Vacaciones.

El personal fijo sujeto a las normas de este Convenio disfrutará de cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja se le descontarán en la liquidación los días que haya disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad de lo establecido.

Artículo 20. Faltas y sanciones.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importe, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. La falta reiterada de puntualidad con retraso inferior a diez minutos.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del abandono, perjuicio a la empresa, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe, la imposibilidad de hacerlo o la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo, en el cuidado y la conservación de máquinas, útiles, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia en las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto, en materia leve, a compañeros, mandos, personal y público, así como el uso de palabras malsonantes e indecorosas.



7. La falta de aseo y limpieza personal.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Son faltas graves:

1. La reiterada falta de puntualidad con retrasos superiores a diez minutos.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa, como a terceros relacionados durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en uniforme, útiles, instalaciones, enseres, etcétera, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
7. Los malos tratos de palabra y obra, o de falta grave de respeto y consideración a las personas de sus mandos.
8. La disminución voluntaria y continua del rendimiento.
9. Originar riñas y pendencias con sus compañeros o con las personas o empleados para los que presta sus servicios.
10. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa donde presta sus servicios.
11. Exigir o pedir por sus servicios remuneraciones extras de terceros cualquiera que sea la forma o pretexto para la obtención del mismo.
12. Cuando la empresa entregue al trabajador uniformidad para la realización del trabajo y el trabajador no lo utilizara para el mismo.

Artículo 21. Sanciones.

Falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

Falta grave:



a) Suspensión de empleo de uno a quince días.

Falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

b) Despido.

Artículo 22. Prescripción.

La facultad de las empresas para imponer sanciones que deberán ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo o firmar el enterado el sancionado, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las faltas graves a los veinte días y en las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 23. Retribuciones.

Se estructura el salario y percepciones extraordinarias de la siguiente manera:

a) Salario base.

b) Pagas extraordinarias.

c) Vacaciones.

El personal eventual, considerado de cobro diario, verá incrementada las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y vacaciones.

ANTIGÜEDAD

Artículo 24.

Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad el 1,5 por 100 sobre el salario base, computándose por cada trienio de trabajo.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, los trabajadores fijos percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias



una paga en julio y otra en diciembre.

Artículo 26. Horas ertraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

Artículo 27. Plus de transporte.

Se abonará una gratificación extrasalarial para ayuda al costo del transporte según queda establecida en las tablas salariales (anexo). Se devengará por día trabajado.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Representación colectiva.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ANEXO. (Tablas)

SUELDO P/P PAGAS PLUS PLUS TOTAL
CATEGORÍA BASE VACAC. VEST. TRANSP. BRUTO



Supervisora	1.510	168	210	150	2.160
	122				
Jefa de equipo	1.510	168	160	100	2.060
	122				
Promotora un año de trabajo	1.510	168	115	100	2.015
	122				
Promotora de escuela	1.510	168	50	100	1.950
	122				
Repartidor de muestras	1.510	168	–	150	1.950
	122				
Merchandising	1.510	168	–	215	2.015
Auxiliar administrativo	–	–	–	–	55.000
Director comercial	–	–	–	–	74.600

Las cantidades que figuran como sueldo base se entiende que es personal de cobro diario. Se acuerda asimismo que dicho personal cotice a la Seguridad Social en el grupo de cotización número 8.

RESOLUCIÓN (BOE de 9 de agosto de 1993)

Detectada en esta Dirección General de Trabajo la omisión padecida en el texto de la Decisión de 14 de junio de 1993, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social se transcribe a continuación la oportuna rectificación, consignándose el contenido íntegro de la citada Decisión ministerial.

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez finalizado el procedimiento legalmente establecido y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la siguiente decisión sobre extensión de Convenio Colectivo:

I. Hechos

Mediante escrito presentado en la Dirección General de Trabajo el día 25 de junio de 1992, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio de UGT solicitó la extensión del Convenio Colectivo de empresas de Publicidad al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, siendo el ámbito territorial de dicha extensión para todo el conjunto del Estado y el motivo



de la petición la inexistencia de asociación empresarial en el ámbito en el que se negoció en su día el anterior Convenio Colectivo.

El Convenio cuya extensión se solicita fue publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de fecha 13 de agosto de 1992 siendo su vigencia del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1992.

Por la Dirección General de Trabajo se han cumplimentado los trámites previstos en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por el Servicio correspondiente de la Dirección General de Trabajo se elabora un informe sobre la repercusión económica de la extensión obteniéndose las siguientes conclusiones:

El Convenio Colectivo para empresas de Publicidad cuya extensión se ha solicitado para el sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, contiene una amplia regulación de materias de carácter retributivo, de otras condiciones de trabajo y sindicales, con repercusión económica directa o indirecta.

En el aspecto retributivo, las percepciones derivadas del Convenio de 1988 actualizadas a valores de 1991, para el sector objeto de la pretendida extensión, resultan muy inferiores a las del Convenio de Publicidad. La aplicación de éste representaría, en media simple, un incremento del 47,94 por 100.

También hay que destacar la repercusión económica de la regulación de la jornada laboral, tanto por existir jornada continuada durante cierto período de tiempo, que en cómputo anual representa una disminución de unas sesenta y cinco horas, como por su distribución de lunes a viernes. Junto a esto hay que recordar otras cuestiones, como la compensación por antigüedad para trabajadores eventuales, el complemento en la situación de ILT, trabajos de categoría superior, permisos retribuidos, fiestas y derechos sindicales, entre otras.

II. Prueba

Todos los hechos relatados vienen reflejados en la documentación incorporada al expediente.

III. Valoración de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

a) Campo de aplicación de la posible extensión.

El campo de aplicación de la posible extensión comprende el referido a las empresas y trabajadores del sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, siendo el ámbito territorial de dicha extensión el correspondiente a todo el conjunto del Estado.

b) Duración temporal de la extensión.

El Convenio Colectivo que se pretende extender fue publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de fecha 13 de agosto de 1992, y su ámbito se extiende al período comprendido entre el día 1 de enero de 1992 y el 31 de diciembre de 1992.



De conformidad con lo previsto en el artículo 9.2 del Real Decreto 57211982, de 5 de marzo, y dado que la extensión fue solicitada mediante escrito presentado el día 25 de junio de 1992, los efectos de la misma se producirán en el periodo que va desde la fecha que se acaba de citar hasta el día 31 de diciembre de 1992 fecha de finalización del Convenio.

c) Concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2 y 3 del Real Decreto 57211982, de 5 de marzo.

El Sindicato UGT, se halla legitimado para solicitar la extensión que se informa, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2.a), del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de Sindicato más representativo a nivel estatal.

Por lo que se refiere a la representación empresarial, es de considerar el resultado negativo de las gestiones efectuadas por la Dirección General de Trabajo en orden a la verificación de la posible existencia de Asociaciones Empresariales en el sector para el que se solicita la extensión, una vez que las comunicaciones dirigidas a estas Asociaciones según el domicilio en que aparecen inscritas en el Depósito de Estatutos del citado centro directivo, han sido devueltas por el Servicio de Correos por resultar desconocidas, todo lo cual viene a justificar que, cuanto menos se pueda presumir la inexistencia de aquellas asociaciones, máxime cuando tampoco se han personado en el expediente, siendo así que la solicitud de extensión ha sido publicada oportunamente en el "Boletín Oficial del Estado", y que, en cualquier caso, se puede estimar que esta circunstancia hace imposible la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en el sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras, y que, por tanto, concurre el motivo de extensión previsto en el artículo 3.1.a) del Real Decreto 572/1982.

Por lo que se refiere al cumplimiento del requisito de homogeneidad entre las condiciones económico-laborales del Convenio a extender, y las existentes en el ámbito en el que se pretende extender dicho Convenio, obra en el expediente informe económico realizado por la Dirección General de Trabajo, en el que se expresa que el incremento medio de las retribuciones sería del 47,94 por 100 sin tener en cuenta la antigüedad, pasando al 69,10 por 100 si se considerase una antigüedad de dos trienios por lo que se refiere a las categorías más importantes del sector: Promotora de más de un año (65,69 por 100), Repartidor de Muestras (72 24 por 100) y Merchandising (69,39 por 100), a lo que habría que añadirse numerosas estipulaciones de importante repercusión económica, entre las que cabe destacar: Jornada laboral, tanto por existir jornada laboral continuada por cierto periodo de tiempo, que en cómputo anual representaría una disminución de unas sesenta y cinco horas, como por su distribución de lunes a viernes; compensación o complemento por antigüedad para trabajadores eventuales abonable a la finalización del contrato, constituido por el 15 por 100 del salario base devengado, de indudable efecto en el sector considerado, si se tiene en cuenta que en la muestra de



TC-2 aportados en el expediente pertenecientes a tres empresas que cuentan con un total de 489 trabajadores, los trabajadores eventuales representan el 98,98 por 100 del total; complemento por ILT, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real mientras dure esta situación, trabajos de categoría superior, permisos retribuidos (24 y 31 de diciembre), y fiesta abonable y no laborable (25 de enero) y finalmente; derechos sindicales, entre otras estipulaciones.

A estos resultados llega el citado informe partiendo de la actualización a valores de 1991 de las percepciones derivadas del Convenio Colectivo para las empresas pertenecientes al sector de Promoción, Degustación, Merchandising, y Distribución de Muestras, según la cláusula de actualización salarial automática regulada en el artículo 5 de este Convenio, y del estudio comparativo de estas retribuciones con las previstas en el Convenio Colectivo para las empresas de Publicidad cuya extensión se pretende para la totalidad de las categorías profesionales previstas en aquel primer Convenio según la asimilación propuesta al solicitarse la extensión, lo que ya de por sí pone en evidencia la falta de coincidencia de esta otra variable que supone las categorías profesionales en los dos sectores considerados en este expediente y las dificultades técnicas que habría de suponer la extensión del Convenio que se ha planteado.

De lo expuesto, se constata el notable incremento económico que supondría para el sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el Convenio Colectivo para el sector de las empresas de Publicidad, significativamente superior al incremento acumulado en el conjunto de la negociación colectiva para 1992, que se cifra en un 7,26 por 100, aproximadamente, aparte de las dificultades de diverso orden que se producirían con tal aplicación, derivadas entre otras razones, de las distintas categorías profesionales existentes en ambos sectores y las diferencias funcionales de la propia actividad, pese a su proximidad.

Consecuentemente con lo expuesto, se estima necesario someter al criterio del Pleno de la Comisión la apreciación de si concurre al requisito de homogeneidad de condiciones económico-laborales en el supuesto que nos ocupa, en consonancia con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.

Por todo ello en la reunión del Pleno de la citada Comisión celebrada el día 6 de mayo de 1993 se aprobó por mayoría el acuerdo de desestimar la extensión del Convenio solicitada.

IV. Valoración de la Dirección General de Trabajo

A la vista de la documentación que consta en el expediente y teniendo en cuenta el informe desfavorable de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Dirección General de Trabajo considera que debe desestimarse la petición de extensión de Convenio solicitado por no concurrir el requisito previsto en el artículo 2 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo.



V. Normativa legal

Competencia y cuestión de fondo: Artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Tramitación: Artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, y Orden de 22 de mayo de 1984.

Notificación: Artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo; artículo 126 de la Ley de Procedimiento Administrativo en relación con el artículo 52 de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa respecto al recurso de reposición.

DECISIÓN

Primero.- Se declara la improcedencia de la extensión del Convenio Colectivo Interprovincial de Publicidad al sector de Promoción, Degustación, Merchandising y Distribución de Muestras.

Segundo.- Notifíquese a los interesados y publíquese en el “Boletín Oficial del Estado” la presente Decisión, procediéndose a su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.