CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EMPRESAS DE PUBLICIDAD

2016. Prorrogable.
Actualizado a julio de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario

INDICE

CAPÍTULO I 5
Disposiciones generales 5
Artículo 1. Ámbito funcional. 5
Artículo 2. Ámbito territorial. 5
Artículo 3. Ámbito personal. 5
Artículo 4. Ámbito normativo 5
Artículo 5. Vigencia y duración. 6
Artículo 6. Prórroga y denuncia 7
Artículo 7. Indivisibilidad. 7
Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y garantías. 7
Artículo 9. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento. 8
Artículo 10. Procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas. 10
Artículo 11. Adhesión al ASAC. 11
CAPÍTULO II 11
Organización del Trabajo y Contratación 11
Artículo 12. Organización del Trabajo. 11
Artículo 13. Política de empleo y contratación. 11
Artículo 14. Período de prueba. 11
Artículo 15. Cese voluntario del trabajador 12
Artículo 16. Contratos formativos. 12
Artículo 17. Contrato a tiempo parcial. 13
Artículo 18. Contratos de duración determinada. 14
Artículo 19. Convenios formativos de colaboración. 14
Artículo 20. Teletrabajo. 15
CAPÍTULO III 16
Tiempo de trabajo 16
Artículo 21. Jornada de trabajo 16
Artículo 22. Horas extraordinarias. 17
Artículo 23. Vacaciones. 17
CAPÍTULO IV 18
Permisos, licencias y excedencias 18
Artículo 24. Permisos retribuidos. 18
Artículo 25. Licencia sin sueldo. 20
Artículo 26. Reducción de jornada. 21
Artículo 27. Suspensión del contrato por maternidad o paternidad. 22
Artículo 28. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. 22
Artículo 29. Excedencia por cuidado de hijos. 22
Artículo 30. Excedencia por cuidado de familiar. 22
Artículo 31. Excedencia forzosa. 23
Artículo 32. Excedencia voluntaria. 23
CAPÍTULO V 24
Clasificación profesional 24

Artículo 33. Clasificación profesional del personal. 24
Artículo 34. Definición y funciones de los grupos profesionales. 25
Artículo 35. Ascensos, promociones y cobertura de vacantes. 33
Artículo 36. Movilidad funcional. 34
CAPÍTULO VI 35
Formación profesional 35
Artículo 37. Formación profesional. 35
CAPÍTULO VII 35
Retribuciones 35
Artículo 38. Sistema retributivo. 35
Artículo 39. Salario base. 36
Artículo 40. Plus de penosidad. 36
Artículo 41. Compensación por festivos. 36
Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias. 37
Artículo 43. Aumentos salariales y cláusula de revisión. 37
Artículo 44. Desplazamientos. 38
Artículo 45. Incapacidad temporal. 39
Artículo 46. Póliza de Seguro. 39
CAPÍTULO VIII 39
Derechos sindicales 39
Artículo 47. Facultades y garantías 39
Artículo 48. Utilización crédito horario. 40
Artículo 49. Libre sindicación y cuota sindical. 41
Artículo 50. Derechos de los trabajadores afiliados. 41
Artículo 51. Derechos cargos electivos del Sindicato. 41
Artículo 52. Representación en negociación colectiva. 42
Artículo 53. Secciones y Delegados Sindicales. 42
Artículo 54. Derecho de las secciones sindicales. 43
Artículo 55. Prácticas antisindicales. 43
Artículo 56. Comité Intercentros. 43
CAPÍTULO IX 44
Seguridad y Salud en el trabajo 44
Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral. 44
Artículo 58. Protección de la maternidad. 46
Artículo 59. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 47
CAPÍTULO X 50
Política de Igualdad 50
Artículo 60. Planes de igualdad. 50
Artículo 61. Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo. 51
CAPÍTULO XI 52
Régimen disciplinario 52
Artículo 62. Faltas. 52
Artículo 63. Faltas leves. 52

Artículo 64. Faltas graves. 54
Artículo 65. Faltas muy graves. 55
Artículo 66. Sanciones. 57
Artículo 67. Procedimiento sancionador. 58
Artículo 68. Prescripción. 59
Disposición adicional única. Formación Continua. 59
ANEXO I 59
Tablas salariales para los años 2015 y 2016 59
ANEXO II 60
ANEXO III 62
Resolución de 22 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de empresas de publicidad al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua. 63
Acta de las organizaciones firmantes del convenio colectivo de sector de empresas de publicidad y de organizaciones adheridas a la comisión negociadora del convenio de dicho sector, para la adhesión al iv acuerdo nacional de formación y constitución de la comisión paritaria sectorial de formación 63
Resolución de 17 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión y tabla salarial para 2019 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. 65
Acta de la reunión de convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad 65
Resolución de 26 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión y tabla salarial del Convenio colectivo de empresas de publicidad. 67
Acta de la reunión de convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad 67
Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. 69
Acta de la reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad 69
ANEXO I 73
Tablas salariales año 2022 73
ANEXO II 74
Tablas salariales año 2023 74
ANEXO III 75
Tablas salariales año 2024 75
ANEXO IV 76
Tablas salariales año 2025 76
Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial sobre revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. 77
ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD 77
Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial sobre las tablas salariales entre los años 2022 y 2025 y para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. 80
ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD 80
ACUERDOS 81

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.
El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en aquellas empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre General de Publicidad o norma que la sustituya.

Artículo 2. Ámbito territorial.
El presente Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado Español, afectando tanto a las empresas a las que se hace referencia en el artículo anterior como a los trabajadores de las mismas.

Artículo 3. Ámbito personal.
1. Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a las que se refiere el Artículo 1, cualquiera que sean las funciones que realicen.

Quedan expresamente excluidos:

– Consejeros y personal de alta dirección.

– Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.

2. En lo sucesivo se emplea el término «trabajadores» para designar a las mujeres y hombres comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, el cual garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 4. Ámbito normativo.
1. Las partes firmantes del presente Convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para el establecimiento de unas relaciones laborales homogéneas en el conjunto del sector adquiriendo el compromiso de no negociar convenios colectivos de ámbito inferior a éste.

No obstante, se reservan al ámbito estatal las materias siguientes:

– Período de prueba.
– Modalidades de contratación.
– Clasificación profesional.
– Jornada máxima anual.
– Régimen disciplinario.
– Normativa mínima en prevención de riesgos laborales.
– Movilidad geográfica.

2. Este Convenio se constituye como el marco mínimo obligatorio para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 5. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, independientemente de su fecha de publicación el «BOE», sin perjuicio de la actualización de las tablas para el año 2015, que se revalorizarán, conforme a lo establecido en el artículo 43 del presente convenio, con un 3% sobre las tablas del 2011. Estas cantidades se abonarán antes del 30 de abril de 2016.

Las cantidades a abonar son las reflejadas en la siguiente tabla:

	Euros
Nivel 1	603,13
Nivel 2	536,15
Nivel 3	510,88
Nivel 4	508,06
Nivel 5	506,28
Nivel 6	473,24
Nivel 7	469,67
Nivel 8	434,85
Nivel 9	424,71
Nivel 10	423,07
Nivel 11	398,90

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6. Prórroga y denuncia.

Al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente.

La denuncia del Convenio deberá producirse con una antelación mínima de 30 días anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales. Una vez denunciado, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.

Artículo 7. Indivisibilidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible con carácter de mínimo en el sector de la publicidad y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones individuales que vinieran siendo de aplicación en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras quedarán subsistentes, no pudiendo ser ni compensadas ni absorbidas con las establecidas en el presente Convenio.

Las condiciones económicas que vinieran siendo de aplicación en las empresas y que excedan de las establecidas en el presente Convenio se adaptarán a su estructura salarial, y la diferencia en el exceso, si la hubiere, la mantendrán los trabajadores y trabajadoras como complemento personal o «ad personam», formando parte de su retribución salarial anual.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas y garantías.

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

Artículo 9. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento.

1. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, en lo sucesivo, Comisión Mixta, que tendrá atribuida las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente convenio.

b) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre su aplicación o interpretación.

De subsistir el desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

d) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La Comisión Mixta será informada en el mismo momento de la apertura del período de consultas y posteriormente, en el plazo de cinco días desde su firma, de los acuerdos alcanzados en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, de procedimientos de despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada.

f) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 10.

Asimismo, será informada de los acuerdos alcanzados en este procedimiento desde el momento en que sean alcanzados.

g) Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de igualdad y en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo y normas complementarias.

h) Elaboración de las tablas salariales según el procedimiento fijado en el artículo 43.

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

2. La Comisión Mixta estará integrada por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, designados por sus respectivas organizaciones, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio.

Podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones. Dichos asesores no podrán superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas en la misma.

3. Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente Convenio, a instancia de cualquiera de las partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de Convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 10 del presente convenio.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

4. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

En todo caso, en el supuesto del apartado f) del apartado primero 1 del presente precepto, la Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto del apartado d) también del apartado primero 1, el plazo será de quince días desde la presentación de la solicitud.

5. Las consultas hechas por entidades o personas no asociadas ni afiliadas estarán sujetas a tarifas que aprobará la propia Comisión Mixta, y que a la fecha de la firma del Convenio se fija en 100 euros por consulta. El importe de las consultas se destinará a cubrir los gastos generados por el funcionamiento de la comisión y la gestión y supervisión de estos ingresos serán materia del reglamento de la Comisión.

6. Se fijan como domicilios los siguientes:

– La parte empresarial fija para esta Comisión su domicilio en la sede de la *Asociación de Empresas de la Comunicación*, en Gran Vía, 57, noveno, G, 28013 Madrid.

– La parte social fija para esta Comisión su domicilio de forma simultánea en la sede de las organizaciones sindicales firmantes:

• CC OO, en la sede de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, en calle Fernández de la Hoz, 21, primera planta, 28010 Madrid.

• UGT, en la sede de la Federación de Servicios, en la Avenida de América, número 25, 7.º, 28002, Madrid.

Artículo 10. Procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento regulada en el artículo anterior que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Artículo 11. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (A.S.A.C.), así como a su reglamento de desarrollo.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo y Contratación

Artículo 12. Organización del Trabajo.

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 información a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 13. Política de empleo y contratación.

Con la finalidad de proporcionar al sector un modelo de relaciones laborales que garantice el empleo y que favorezca la competitividad de las empresas, se consolida la estabilidad en el empleo como principio rector.

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir.

Las partes signatarias del presente Convenio asumen el compromiso de promover la negociación de medidas de flexibilidad interna alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar el empleo y mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

Artículo 14. Período de prueba.

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

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

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 15. Cese voluntario del trabajador.

Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de causar baja voluntaria 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.

En tal caso, la empresa procederá a la liquidación correspondiente el día del cese de la relación laboral.

Artículo 16. Contratos formativos.

1. Contratos en prácticas: La duración mínima del contrato de trabajo en prácticas será de seis meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 85% y 95%, para el primer y segundo año respectivamente del salario establecido en el grupo profesional correspondiente.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Si al finalizar el contrato el trabajador continuara en la empresa se realizará un contrato por tiempo indefinido, salvo que se acreditara la causalidad de la necesidad de contratación temporal.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje: La duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será de seis meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas.

El tiempo de trabajo efectivo, compatible con el tiempo dedicado a la formación, no podrá ser superior al 75% el primer año ni al 85% el segundo año. La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, en función del salario establecido en el grupo profesional correspondiente.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Si al finalizar el contrato el trabajador continuara en la empresa se realizará un contrato por tiempo indefinido, salvo que se acreditara la causalidad de la necesidad de contratación temporal.

Artículo 17. Contrato a tiempo parcial.

1. Las partes signatarias del presente Convenio reconocen que la modalidad de contratación a tiempo parcial puede configurarse como un instrumento adecuado de fomento de la contratación estable en la coyuntura actual, siempre y cuando se acredite el carácter parcial de los servicios prestados y no se utilice para precarizar la contratación a jornada completa.

En todo caso, se garantiza la igualdad de derechos con los trabajadores a tiempo completo.

2. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial será continua en contratos de cuatro o menos horas diarias.

3. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

En tal caso, el número de horas complementarias no podrá ser superior al 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato a tiempo parcial.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos días.

4. Sólo en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias voluntarias no se computan a efectos del porcentaje previsto en el apartado anterior.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

5. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Artículo 18. Contratos de duración determinada.

1. Obra o servicio determinado: Los contratos por obra o servicio determinado no podrán tener una duración superior a tres años. Trascurridos estos plazos, si el trabajador o trabajadores permanecen en la empresa, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

2. Eventual por circunstancias de la producción: Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1 b) ET, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses.

Artículo 19. Convenios formativos de colaboración.

Las organizaciones signatarias del presente Convenio apuestan activamente por la formación e integración en el mundo laboral de jóvenes profesionales.

Mediante la firma de convenios de colaboración con universidades y centros de formación profesional podrán establecerse programas de prácticas no laborales en empresas para estudiantes que no hayan obtenido aún su titulación.

Las prácticas que realicen los estudiantes no podrán exceder de seis meses de duración; se realizarán en período lectivo, con un máximo de dedicación de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana y festivos.

La empresa designará un tutor del alumno que vele por el cumplimiento de los objetivos formativos previstos y se informará a la representación de los trabajadores de los convenios de colaboración suscritos con las diferentes entidades académicas.

En el caso de que la persona que realice las prácticas perciba algún tipo de compensación económica, se deberá estar en todo momento al corriente de las obligaciones que en materia de Seguridad Social establezca la legislación.

Artículo 20. Teletrabajo.

1. Las organizaciones signatarias del presente Convenio reconocen el teletrabajo como un mecanismo idóneo para conciliar la vida laboral, personal y familiar por ser una forma innovadora de organización del trabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, durante toda o una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

2. Las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y la Representación Legal de los Trabajadores promoverán los mecanismos tendentes a la implantación del teletrabajo en sus respectivos ámbitos, tomando como marco de referencia el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de junio de 2002.

3. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la Ley y en este Convenio Colectivo en cuanto a las condiciones de empleo aplicables a los trabajadores comparables que prestan su relación laboral en los locales de la empresa, salvo las que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones.

Dado el carácter individual, reversible y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador afectado fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costes serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario está encargado de la facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza de manera regular, la empresa cubrirá los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones.

Los teletrabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y conforme a la legislación vigente en todo caso.

CAPÍTULO III
Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo.

1. El número de horas máximo de trabajo efectivo en cómputo semanal será de treinta y siete horas y media en jornada de lunes a viernes.

La jornada diaria de lunes a jueves finalizará a las diecinueve horas como máximo. Para los viernes se establece una jornada intensiva de siete horas, que no podrá prolongarse más allá de las quince horas.

Se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. No obstante, el personal de montaje y fijación de publicidad exterior, efectuará jornada continuada durante todo el año.

En todo caso, se respetarán las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.

2. Con el objetivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo. Esta flexibilidad se compensará diariamente. No será de aplicación dicha flexibilidad a los trabajadores que desarrollen tareas en equipo que deban comenzar y terminar necesariamente a una hora determinada.

En todo caso, se respetarán las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.

3. La empresa y la representación legal de los trabajadores podrán pactar una distribución irregular del 5% de la jornada establecida en el apartado primero del presente artículo, siempre y cuando no afecte a las jornadas de sábado, domingo, festivos y jornada de verano.

El acuerdo alcanzado deberá incorporar necesariamente el periodo durante el cual se va a producir la distribución irregular, el preaviso necesario, que en ningún caso podrá ser inferior a 10 días, y la forma de compensación. Se respetarán en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores y/o normas complementarias.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 13, se limitará al máximo la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que sean estructurales, considerando como tales 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.

Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente por tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización pudiendo unirse a periodos vacacionales, festivos y días de descanso semanal. Una hora extraordinaria equivale a ochenta minutos de descanso.

Si se remuneraran, se incrementará su valor en un 35% de la cuantía correspondiente a una hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias 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 a la Representación legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 23. Vacaciones.

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de veintidós días laborables, a disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El día 25 de enero tendrá consideración de fiesta profesional, abonable y no laborable. Sin embargo, su celebración, de no coincidir en viernes quedará trasladada al primer viernes laborable posterior a dicha fecha. Igualmente tendrán la consideración de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con la Representación Legal de los Trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

El devengo de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

2. Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas por encontrarse en situación de incapacidad temporal, derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o por coincidir con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Los trabajadores que no hubieran podido disfrutar sus vacaciones en las fechas previstas por encontrarse en situación de incapacidad temporal, por contingencias distintas a las establecidas en el apartado anterior, tendrán derecho a su disfrute una vez concluida la situación que impidió el mismo y dentro del período de los dieciocho meses siguientes.

4. Tendrán preferencia en la elección del período vacacional, el trabajador que acredite tener cargas familiares de cualquier naturaleza.

CAPÍTULO IV
Permisos, licencias y excedencias

Artículo 24. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación ante la empresa si esta lo exige, podrán 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) Cuatro días en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco, ampliable en un día más si la distancia es, al menos, de 600 kilómetros ida y vuelta.

d) Dos días por cambio de su domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.

h) 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.

i) Por el tiempo necesario para acudir a visitas médicas del médico de atención primaria y especialista de la Seguridad Social del propio trabajador o de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad cuando, sea estrictamente urgente e indispensable la figura del acompañante.

El disfrute de este permiso no superará en ningún caso las 16 horas anuales, y deberá preavisarse, siempre que sea posible, con un mínimo de 24 horas, siendo necesaria su justificación posterior.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por un permiso retribuido de 15 días laborables que será disfrutado de forma continuada tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

l) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

La concreción del disfrute de este permiso lo comunicará el trabajador con antelación suficiente para que quede garantizado el servicio.

La asistencia a la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo no se incluye en el permiso previsto en el presente apartado.

2. Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (inscripción en registro municipal de parejas de hecho, de existir éste, o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación) generarán los mismos derechos que los cónyuges en matrimonio.

3. Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 25. Licencia sin sueldo.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a licencia sin sueldo, con reserva del puesto y horario de trabajo por un periodo entre uno y tres meses.

El trabajador deberá avisar con una antelación mínima de quince días para que la empresa pueda planificar la ausencia y esta deberá dar una respuesta en un plazo máximo de quince días. En el caso de necesidades de producción, la empresa podrá ofrecer una contrapropuesta de disfrute de dicha licencia dentro de los seis meses posteriores a la fecha de solicitud.

La licencia sin sueldo también puede ser solicitada y se concederá de forma inmediata sin estar sometida a los plazos anteriores, ante situaciones de urgencia sobrevenida de carácter grave que aquejen al trabajador, quien tendrá en todo caso que demostrarlas ante la empresa. Se entienden como tales, la enfermedad incapacitante de familiar en primer grado, los estragos en la vivienda habitual en razón de incendios o inundaciones y otros supuestos de similar imprevisibilidad y gravedad. En estos casos, si las causas de la licencia desaparecen, el trabajador deberá reincorporarse con carácter inmediato a su puesto, aunque no haya finalizado el plazo de licencia solicitado.

En todos los casos, la licencia sin sueldo supondrá la suspensión del contrato y no es computable a efectos de antigüedad.

Este permiso podrá disfrutarse en todo caso solamente una vez al año y nunca para ser utilizado con el fin de trabajar para otras empresas, competidoras o no, en cualquier tipo de régimen.

Artículo 26. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estas jornadas reducidas se realizarán de forma continua.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 27. Suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 28. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 29. Excedencia por cuidado de hijos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá durante todo el periodo que dure la excedencia, si bien durante el primero el trabajador tendrá derecho a reserva de su mismo puesto de trabajo.

3. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 30. Excedencia por cuidado de familiar.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de tres años duración para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. El derecho a la reserva del puesto de trabajo se extenderá durante todo el periodo que dure la excedencia, si bien durante el primero el trabajador tendrá derecho a reserva de su mismo puesto de trabajo.

3. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Para lo no regulado por el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 31. Excedencia forzosa.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa la 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 excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor 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.

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Será potestativo su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

3. Durante su disfrute el trabajador podrá renunciar al tiempo de la excedencia pendiente. En tal caso, estará a obligado a preavisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

4. El tiempo de excedencia voluntaria 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.

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

CAPÍTULO V
Clasificación profesional

Artículo 33. 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 directa.

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

Artículo 34. Definición y funciones de los grupos profesionales.

- Grupo I. Directores:

Se engloban dentro de este Grupo Profesional aquellos puestos de trabajo que actúan de forma independiente dentro de las directrices y objetivos globales. Toman decisiones cuyo impacto puede afectar a un área funcional y/o en los resultados empresariales. Planifican y gestionan el trabajo de equipos cualificados y son responsables de conducir las relaciones al más alto nivel con el cliente/proveedor tanto interno como externo.

Director General: 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/de servicios al cliente o de Grupo de Cuentas: Es la persona que, bajo la dependencia de la Dirección General, 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 Ejecutivo: Es la persona bajo cuya responsabilidad se crea y proyecta toda clase de campañas, pudiendo tener a su cargo uno o varios creativos.

Director de medios/Planificación Estratégica de medios: Es la persona que se encarga del desarrollo de la planificación 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 responsabiliza y lleva a cabo las relaciones con los clientes de la empresa, pudiendo tener a su cargo a uno o varios equipos de cuentas.

Director de marketing/Nuevo negocio: Es la persona cuyo cometido es la toma de decisiones en todo cuanto afecte, o pueda afectar a la comercialización de los productos y/o servicios de la empresa, así como en la búsqueda y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio que pudieran ser beneficiosas para la misma.

Director de calidad: Es el máximo responsable de la política de Calidad de la empresa en lo que se refiere a su ejecución. En el contexto de tareas encomendadas se enmarcarán todas las relacionadas con el sistema de calidad establecido en la empresa

Director de Tecnología: Es la persona responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación para la elección de equipos informáticos. Verificarán análisis funcionariales y orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de los mismos, documentos a obtener, diseño, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento

Director de Tráfico: Es la persona que se encarga de la dirección técnica, en contacto continuo con las diferentes tareas de la empresa, así como con los proveedores

Director de Producción Digital, Audiovisual y Gráfica: Es la persona responsable de la realización de campañas publicitarias, en un entorno digital y/o audiovisual o gráfico. Controla los gastos que la producción conlleva y supervisa la eficiencia en el trabajo de sus subordinados. Mantiene una estrecha colaboración con el equipo de cuentas, así como con los creativos, con el objetivo de reflejar en el producto final lo deseado por el cliente. En el medio audiovisual asiste asimismo a los rodajes de campaña.

Director de Recursos Humanos: Es la persona responsable de optimizar los recursos humanos de la empresa, mediante el conocimiento del potencial humano de la misma general e individualmente considerado, que permita fijar unas políticas de promoción y de formación, y un aprovechamiento óptimo del personal.

Responsable de medios sociales: Es la persona que diseña y planifica la estrategia y las campañas en los medios sociales. Dinamiza las campañas bajo los objetivos de la empresa y crea una comunidad alrededor de los propósitos de una compañía.

- Grupo II. Jefaturas:

Engloba aquellos puestos de trabajo que actúan de forma independiente dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por la Dirección. Sigue instrucciones y/o procedimientos ya establecidos. Sus decisiones tienen, sobre todo, un impacto en el día a día del área o áreas funcionales bajo su responsabilidad. Puede ser responsable de la supervisión de personas o equipos.

La orientación al cliente externo y/o interno es clave, interactuando con los distintos niveles de la organización del cliente. Contribuye a definir objetivos y políticas de su área de trabajo.

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.

Supervisor de tráfico: Tendrá como misión controlar la calidad de las producciones técnicas, así como la distribución de éstas a los diferentes departamentos, en las fechas previstas. Reportará, en todo caso, el resultado de su trabajo al Director de Tráfico.

Jefe de planificación/ de proyecto: Es la persona encargada de supervisar y establecer las estrategias de medios a utilizar en las campañas del cliente, así como el acometimiento de proyectos concretos que afecten a la promoción del mismo.

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 personal: Es la persona que, bajo la supervisión del director de recursos Humanos, si los hubiere, se encuentra al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización, distribución del trabajo y selección del personal, cuya vigilancia le corresponde.

Jefe de atención al cliente: Es el encargado de supervisar y establecer las estrategias de marketing y relaciones públicas de la empresa, así como la estructura de los servicios de atención al cliente y en general de la imagen corporativa de la empresa

Planificador estratégico (planner): Es la persona que se encarga de elaborar la estrategia de comunicación, aportando eficacia a la comunicación de la agencia, mediante la integración del conocimiento del consumidor.

Director Creativo: Es la persona que, teniendo a su cargo uno o varios equipos creativos, se encarga del desarrollo de los trabajos de creatividad, debiendo reportar al Director creativo Ejecutivo, o al Director General en su defecto, los resultados de su gestión.

Director de Arte Senior: Es la persona que, bajo la dependencia de la Dirección Creativa, es responsable de la creación y desarrollo de la parte gráfica o de imagen de las diferentes campañas que le son encomendadas, pudiendo tener a su cargo uno o varios colaboradores.

Redactor /Copy Senior: Es la persona que, por si mismo o siguiendo las directrices que le mande su superior, tiene la misión de crear y orientar campañas y anuncios, redactando el texto de los mismos y pudiendo tener a su cargo uno o varios colaboradores.

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

Encargado de bases de datos: Es la persona que solo o conjuntamente con otros, trata datos personales por cuenta del responsable del tratamiento.

Community Manager: Es la persona encargada de gestionar, dinamizar, construir y moderar comunidades en torno a una marca en los medios sociales

- Grupo III. Técnicos:

Siguiendo los procedimientos y normas establecidas, tienen autonomía operativa sobre su propio trabajo. Toman decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo o el del equipo a su cargo. Poseen conocimientos especializados de complejidad conceptual y experiencia en el manejo de herramientas relacionadas con su profesión. Cumplen con las normas, procedimientos y tareas que les son encomendadas.

Director de arte Junior: 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.

Redactor/Copy Junior: 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.

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.

Ejecutivo de cuentas Senior: Es la persona que, con conocimientos amplios de la profesión y bajo las órdenes del Director de cuentas o del Supervisor, está en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la empresa.

Ejecutivo de cuentas Junior: 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.

Producer: Es la persona encargada de elaborar presupuestos, vigilar su cumplimiento por parte de los proveedores, concertar entrevistas con empresas nacionales y extranjeras y todo lo relativo a la preparación del trabajo y de su cumplimiento, bajo las órdenes del Director de Producción.

Ayudante de Producción: Es la persona que se encarga de realizar las tareas específicas del área de producción, siempre bajo las órdenes directas del director de Producción.

Programador: Es la persona que dotada de un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, está enfocado principalmente en el manejo de leguajes de programación, puesta a punto de programas y estudio de procesos complejos definidos por los analistas. Asimismo, confecciona juegos de ensayo y completa los expedientes técnicos de los programas.

Analista de datos: Es aquella persona cuyas funciones incluyen, importar, limpiar, transformar, validar y analizar datos con el fin de llegar a conclusiones y tomar decisiones. A su vez se dedica a presentar los resultados, diseñar y desarrollar bases de datos. Tiene asimismo responsabilidad para mejorar la calidad de los datos y llegar a conclusiones.

Oficial informático: Es la persona que bajo la supervisión de un superior realiza trabajos dentro del área informática, con o sin empleados bajo su responsabilidad.

Jefe de estudio: Es la persona que se encarga de la distribución y supervisión de los trabajos del estudio. Tiene uno o más trabajadores a su cargo.

Técnico Artefinalista: Es la persona que realiza el trabajo de arte final. Reporta al Jefe de Estudio.

Diseñador web: Es la persona cuya actividad consiste en la preparación, diseño e implementación de sitios y páginas web, microsites, etc.

- Grupo IV. Administrativos:

Actúan siguiendo los procedimientos establecidos para tareas sencillas y con una supervisión directa en su ejecución. Toman decisiones de naturaleza simple que afecta a su propio trabajo y siguiendo normativas y procedimientos establecidos. Posee conocimientos especializados de complejidad conceptual y cumplen con las normas procedimientos y tareas que le son encomendadas por un superior.

Asistente de Dirección: Persona que actúa a las órdenes de un Director / es, que se encarga de la elaboración de documentos e informes, preparación de viajes, mantiene contacto con clientes y proveedores y efectúa tareas de especial responsabilidad y confianza.

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:

Realiza tareas rutinarias que requieren supervisión directa. Aplica procesos muy específicos para cada tarea. Toma decisiones de naturaleza simple que afectan a su propio trabajo y siguiendo normativas y procedimientos establecidos. Posee conocimientos sobre un oficio o tarea con relativa complejidad conceptual. Cumple con las normas procedimientos y tareas definidas por la Organización.

Oficial primera de Publicidad Exterior: 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 de oficios: 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.

Oficial segunda de Publicidad Exterior: 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.

Auxiliar de oficios: 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.

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 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.

Jefe de grabación: Es la persona responsable de organizar, distribuir y controlar el funcionamiento de los trabajos de grabación que se desarrollan en su área de competencia.

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 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: Encargado de conducir los vehículos de la empresa entre cuyas funciones se encuentran el ejecutar toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller, ayudar en las tareas de carga y descarga de material y velar por la seguridad de la carga.

Ayudante de máquinas: Será la persona que, bajo las instrucciones del Oficial de Máquina, realiza trabajos de carácter auxiliar en el manejo de alguna o algunas de las máquinas que se utilizan en las diferentes etapas del proceso de envío de mailing.

Teleoperador: Es la persona encargada de realizar tareas de operación de Telemarketing, atendiendo o gestionando las llamadas bien individualmente o en grupo coordinado con otras personas.

Grabador: Es la persona que realiza el manejo de las máquinas de Grabación y, en su caso, recopila datos para su posterior proceso.

Ayudante de manipulador: Persona encargada de ejecutar labores en el departamento de manipulado para cuya realización únicamente se requiere de un esfuerzo físico o de atención, así como otros trabajos secundarios que le sean encomendados por sus superiores.

Artículo 35. Ascensos, promociones y cobertura de vacantes.

1. Los ascensos, las promociones y la cobertura de vacantes se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Se ajustarán siempre a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

2. 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 se vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las condiciones exigidas para su desempeño.

Cuando la empresa realice pruebas de aptitud, tanto para el nuevo personal como en el caso de ascenso, constituirá en su seno el oportuno Tribunal del que formará parte, necesariamente, un miembro del Comité de empresa o un Delegado de Personal.

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. La promoción profesional puede derivar de la concurrencia del trabajador a un puesto vacante (de nueva creación o por baja) o del desarrollo profesional del trabajador en el puesto de trabajo que esté desempeñando.

Artículo 36. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen.

La Representación Legal de los Trabajadores, deberá ser informada y consultada previamente a la adopción de procesos de movilidad funcional, ya sea ascendente o descendente.

2. La movilidad funcional ascendente, no podrá superar los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. En caso de persistir la necesidad el trabajador consolidará el puesto de trabajo.

3. La movilidad funcional descendente, lo será por el tiempo imprescindible, no pudiendo superar en ningún caso los tres meses en un periodo de un año. En caso de persistir la necesidad se procederá a sacar la vacante de dicho puesto de trabajo acuerdo con lo previsto en el artículo anterior.

4. La movilidad funcional no supondrá en ningún caso la reducción del nivel retributivo de procedencia y se hará teniendo en cuenta el íntegro respeto a la dignidad del trabajador.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 37. Formación profesional.

Las Empresas velarán de una forma continuada por la actualización permanente de conocimientos de sus trabajadores con el objetivo de promover su desarrollo profesional y personal.

En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

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

b) Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando se 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 la 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.

e) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. El tiempo destinado se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos, el trabajador debe justificar la concurrencia a las circunstancias que confiere el derecho invocado.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 38. Sistema retributivo.

1. Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en el presente convenio están constituidas por el salario base y los complementos salariales.

Se adicionarán, si procedieran, el complemento «ad personam» derivado de lo establecido en el artículo 8 (condición más beneficiosa) y el complemento «ad personam» de antigüedad consolidada derivado del procedimiento del artículo 27. 1 del anterior Convenio Colectivo («BOE» núm. 48 de 24 de febrero de 2010).

Estos complementos no son absorbibles ni compensables.

2. El salario deberá ser satisfecho por meses. Será distribuido en 12 pagas mensuales ordinarias y 3 extraordinarias.

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.

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

Artículo 39. Salario base.

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

Artículo 40. Plus de penosidad.

Para los trabajadores que realizan habitual u ocasionalmente la fijación material de carteles en carteleras o efectúen la instalación o reparación de las mismas, cualquiera que sea su altura u otro trabajo similar, se establece un plus de penosidad a razón de 56 € mensuales.

La cuantía correspondiente al plus de penosidad se mantendrá invariable durante la vigencia del presente Convenio.

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.

Artículo 41. Compensación por festivos.

Los trabajadores que, por necesidades de la producción deban trabajar en días no laborables según calendario, podrán optar por percibir una compensación de hora y media de descanso en día laborable por cada hora trabajada en festivo.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de junio, diciembre y marzo se abonarán a todo el personal a razón de treinta días de salario base más el complemento «ad personam» y el complemento «ad personam» de antigüedad consolidada 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. A petición del trabajador, las tres pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Artículo 43. Aumentos salariales y cláusula de revisión.

En lo que se refiere a incremento salarial, se establecen las siguientes cuantías de aplicación en los años de vigencia del presente convenio:

- 2015: Aumento del 3% sobre las tablas vigentes del 2011 («BOE» 3 de marzo de 2011).

- 2016: Aumento del 3% sobre las tablas de 2015.

Los efectos económicos de este convenio se retrotraen al 1 de enero de 2015 conforme se establece en el artículo 5 de este convenio.

Las tablas salariales correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016 son las fijadas en el anexo I.

Hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio las tablas salariales se revalorizarán al menos con la cuantía correspondiente a la variación interanual del IPC de diciembre del año anterior, siempre que sea positiva.

Artículo 44. Desplazamientos.

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su centro de trabajo, los gastos de locomoción y alojamiento, así como las dietas por desplazamiento correspondientes, correrán por cuenta de la empresa, estableciéndose las mismas en los importes reflejados en la tabla que figura a continuación.

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2016 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 59,48 € netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 29,76 € netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 101,34 € netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 53,98 € netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 13,21 € netos.
- Gastos kilometraje: 0,208 € netos/kilómetro.

Las dietas, nacionales o internacionales, con pernocta, no incluyen los gastos de alojamiento y equivaldrán como mínimo a hoteles de tres estrellas en territorio nacional y de cuatro en el extranjero.

Cuando los desplazamientos se realicen en avión, se efectuarán en la clase turista.

Cuando, por la índole de su función, los trabajadores incluidos en el artículo 33 tengan que desplazarse de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de su misma localidad, impidiéndoles comer en su domicilio, la empresa, previo oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen, con un mínimo, tal como figura en tabla anterior.

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, con un mínimo, tal como figura en tabla anterior.

4. Las cuantías e importes recogidos en este artículo serán actualizadas durante la vigencia del Convenio en los mismos porcentajes para la revisión salarial.

Artículo 45. Incapacidad temporal.

Durante la situación de incapacidad temporal del trabajador/a, la empresa complementará el subsidio de Incapacidad Temporal aportado por la Seguridad Social hasta el 100% de la base de su cotización mensual, con el límite de la cuantía correspondiente al nivel salarial más alto de las tablas vigentes de este convenio en cada momento.

Artículo 46. Póliza de Seguro.

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 9.000 euros. Las empresas estarán obligadas a concertar dicha póliza para los solicitantes dentro de los tres meses siguientes a la petición colectiva siempre que concurran los siguientes requisitos:

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 47. Facultades y garantías

1. 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 y en su normativa de desarrollo.

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, u órgano que lo sustituya. Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias Organizaciones Sindicales.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

– Centros de hasta 49 trabajadores: 15 horas.
– Centros de 50 a 100 trabajadores: 20 horas.
– Centros de 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
– Centros de 251 a 500 trabajadores: 40 horas.
– Comité Intercentros: 40 horas.

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.

2. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán convocar asambleas dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de la misma, en los locales que facilite la Empresa debiendo ser previamente comunicadas a ésta, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Estas asambleas serán como máximo 5 al año con una duración aproximada de 30 minutos. Excepcionalmente, se podrá llegar a 10 al año en los casos siguientes:

– Procedimientos de despidos colectivos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica.

– Otras causas suficientemente justificadas.

Artículo 48. Utilización crédito horario.

El crédito de horas ampliado, como se reconoce en el artículo 47.1 del presente convenio, también podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Artículo 49. Libre sindicación y cuota sindical.

1. 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.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador afiliado interesado, 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 a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 50. Derechos de los trabajadores afiliados.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

– Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

– Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

– Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 51. Derechos cargos electivos del Sindicato.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

– Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

– A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 52. Representación en negociación colectiva.

Los representantes legales de los trabajadores o representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 53. Secciones y Delegados Sindicales.

1. 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.

2. 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 100 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.

3. Las funciones de los Delegados Sindicales serán las siguientes:

– Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa.

– 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.

– 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.

– Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 54. Derecho de las secciones sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

– Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

– A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

Artículo 55. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, puedan ser calificadas de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 56. Comité Intercentros.

1. Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un Comité Intercentros.

2. A estos efectos, los miembros de los distintos comités de empresa de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Asimismo, asumirá la interlocución en el periodo de consultas en los procedimientos que se remiten al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores

3. Dicho Comité Intercentros estará compuesto por trece miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

4. Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

1. Con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a FES-UGT y otros dos a FSC-CCOO.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.

b) El fomento de la investigación, estudio, promoción de actuaciones y desarrollo de programas con el fin de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector; tendentes a la mejora de la prevención de riesgos laborales y de la salud y seguridad en el trabajo.

c) Llevar a cabo acciones de información y divulgación: serán acciones de divulgación e información, aquéllas que persigan la difusión entre los trabajadores/as y empresarios/as del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector, así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios.

d) Llevar a cabo acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios/as y de los trabajadores/as, que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.

e) Potenciar la formación y cualificación profesional de los trabajadores, de los profesionales y de los empresarios del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de esos profesionales, empresarios y trabajadores a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales.

f) La cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares.

2. La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, para llevar a cabo sus acciones se financiará según los requisitos dispuestos en la convocatoria de asignación de recursos de acciones sectoriales contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y posteriores.

3. Esta Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral quedará constituida a partir de la publicación en el «BOE» de este convenio, teniendo vigencia indefinida, independientemente de que se produzca la denuncia del convenio colectivo.

Artículo 58. Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos 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, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un 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 trabajos nocturnos 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.

Cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, a otro compatible con su estado, y dicho cambio no resulte técnica y objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora deberá iniciar el trámite con la entidad gestora o mutua colaboradora que corresponda,, para solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 39 del RD295/2009 de 6 de marzo.

Los criterios, a título informativo, de cuando solicitarlo y en qué tipo de trabajados, están recogidos en el anexo III del convenio colectivo.

Artículo 59. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Introducción

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 2005 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Por todo ello, se aprueba un protocolo de actuación para la prevención de dichos comportamientos y el establecimiento de un procedimiento especial en dichos casos.

Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad, o en su defecto, los representantes de los trabajadores o delegados sectoriales, se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Sanción y procedimiento sancionador

Sin perjuicio de que cada empresa apruebe un procedimiento propio para este tipo de situaciones, se establece con carácter subsidiario el presente procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá, en un plazo máximo de 48 horas un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Formación

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además, se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

CAPÍTULO X
Política de Igualdad

Artículo 60. Planes de igualdad.

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas de más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas deberán realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad tomando como referencia, principalmente, aquellos parámetros sobre los que exista información sectorial, así como otros derivados de las características de cada empresa, de forma que pueda realizar su propio análisis y contraste de situación en comparación también con la información sectorial disponible.

El diagnóstico de situación de la empresa proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo, u otros índices sobre los que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad.

3. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (…)», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 61. Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.

Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio regulada en el artículo 9 en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de, hasta un máximo 600 horas/mes en función de las necesidades de la citada Comisión, a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 horas mensuales.

CAPÍTULO XI
Régimen disciplinario

Artículo 62. Faltas.
Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen a continuación.

Artículo 63. Faltas leves.
1. Tres faltas de puntualidad de más de quince minutos en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

2. Faltar un día al trabajo dentro de un período de un mes, sin causa justificada.

3. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes de este Capítulo.

4. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo.

5. La embriaguez ocasional, así como el consumo esporádico de sustancias estupefacientes.

6. No comunicar a la empresa las bajas por enfermedad, alteraciones de la unidad familiar a efectos del IRPF, o los cambios de domicilio del trabajador cuando, en este último caso, se deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo de su trabajo. Se considera defectuosa la comunicación realizada fuera del plazo legal, o en todo caso, la que injustificadamente exceda un plazo de diez días desde que pudo ser hecha.

7. La negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

8. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

9. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

10. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios; Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

12. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

Artículo 64. Faltas graves.

1. La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanciones, y aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de tres faltas de puntualidad, y menos de 11, en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

3. Faltar dos días al trabajo dentro de un período de un mes, sin causa justificada.

4. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato, cuando ello originase un grave perjuicio de consideración a la empresa.

5. La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo.

6. Desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina.

7. La simulación de enfermedad o accidente, o simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

9. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal -y sin perjuicio de las atribuciones que la normativa en materia de prevención de riesgos otorga a los delegados de prevención-, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad de carácter particular y/o ajeno al interés de la empresa, emplear herramientas o material para usos propios.

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados, y en general a cualquier persona que trabaje o se encuentre ocasionalmente en la empresa.

11. La reiterada negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que provoque un daño grave a la empresa.

12. Comportamientos o actitudes de grave menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general.

13. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

14. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

15. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

Artículo 65. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en faltas graves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanciones, y aunque sean de distinta naturaleza.

2. Más de diez faltas de puntualidad en la entrada y/o salida del trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, o que se reiteren en un período de tres meses superando su número al de doce, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

3. Faltar injustificadamente al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando dicho abandono originase un perjuicio muy grave de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

5. La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo, que origine perjuicio grave para la imagen o funcionamiento normal de la empresa, o afecte al trabajo de sus compañeros. Se considera perjuicio grave el trato en esas condiciones con los clientes, o el manejo o exhibición bajo sus efectos y ante los compañeros o ante cualquier persona presente, de productos alcohólicos y/o relacionados con la drogadicción; la irrupción en reuniones, o molestias en general a las personas que trabajen o se encuentren en ese momento en la empresa, o pretendan comunicarse con ella, y en general cualquier situación derivada del consumo de dichos productos que lesione objetivamente los intereses de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia en el trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina, y de ella se derive o pudiera derivarse perjuicio muy grave para la empresa o compañeros de trabajo. A título ejemplificativo, no limitativo, se considera perjuicio muy grave la pérdida de una cuenta (cliente), sensación de descontrol y/o irresponsabilidad ante terceros (clientes, proveedores, etc.), errores flagrantes e irreversibles por parte de los compañeros, etc., siempre como consecuencia de un acto de indisciplina o desobediencia por parte del trabajador infractor.

7. Las agresiones físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

10. 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.

11. El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

12. El acoso laboral, entendiéndose por tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

13. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

14. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa, así como la ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa, así como no comunicar hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la misma; el quebranto o violación del secreto de la correspondencia o secretos de obligada reserva.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, siempre que su inobservancia entrañe riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de sus compañeros de trabajo o terceras personas.

16. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables, y, en general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 66. Sanciones.

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
b) Cambio de centro de trabajo, con un máximo de seis meses, y siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
b) Despido.

Artículo 67. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

1. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

2. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

En las faltas graves o muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado.

En todo caso, y con anterioridad a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a los trabajadores interesados, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de dos días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

Artículo 68. Prescripción.

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

Disposición adicional única. Formación Continua.

Se faculta a la Comisión Mixta Sectorial de Interpretación y Seguimiento para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de la normativa vigente en materia de formación.

ANEXO I

Tablas salariales para los años 2015 y 2016

Niveles Salariales	Año 2015			Año 2016		
	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1	1.380,50	1.725,63	20.707,52	1.421,92	1.777,40	21.328,75
Nivel 2	1.227,20	1.534,00	18.407,96	1.264,01	1.580,02	18.960,20
Nivel 3	1.169,36	1.461,70	17.540,37	1.204,44	1.505,55	18.066,59
Nivel 4	1.162,90	1.453,62	17.443,47	1.197,79	1.497,23	17.966,78
Nivel 5	1.158,81	1.448,51	17.382,12	1.193,57	1.491,96	17.903,58
Nivel 6	1.083,19	1.353,99	16.247,84	1.115,68	1.394,61	16.735,27
Nivel 7	1.075,02	1.343,77	16.125,29	1.107,27	1.384,09	16.609,05
Nivel 8	995,32	1.244,15	14.929,82	1.025,18	1.281,48	15.377,71
Nivel 9	972,11	1.215,14	14.581,65	1.001,27	1.251,59	15.019,10
Nivel 10	968,37	1.210,46	14.525,48	997,42	1.246,77	14.961,25
Nivel 11	913,05	1.141,31	13.695,71	940,44	1.175,55	14.106,59

ANEXO II

Categoría	Nivel salarial
Grupo I: Directores	
Director General	Nivel 1.
Director Financiero	Nivel 2.
Director Administrativo	Nivel 2.
Director Comercial // de Servicios al Cliente // de Grupo de Cuentas	Nivel 2.
Director Creativo Ejecutivo	Nivel 2.
Director de Medios // Planificación Estratégica de Medios	Nivel 2.
Director de Cuentas	Nivel 2.
Director Marketing // Nuevo Negocio	Nivel 2.
Director de Calidad	Nivel 2.
Director de Tecnología	Nivel 2.
Director de Tráfico	Nivel 2.
Director de Producción Digital, Audiovisual y Gráfica	Nivel 2.
Director de Recursos Humanos	Nivel 2.
Responsable de Medios Sociales	Nivel 2.
Grupo II: Jefaturas	
Supervisor de Cuentas	Nivel 3.
Supervisor de Tráfico	Nivel 3.
Jefe de Planificación // de Proyecto	Nivel 3.
Jefe de Compra de Medios	Nivel 3.
Jefe de Administración	Nivel 3.
Jefe de Personal	Nivel 3.
Jefe de Atención al Cliente	Nivel 3.
Planificador Estratégico (Planner)	Nivel 3.
Director Creativo	Nivel 3.
Director de Arte Senior	Nivel 3.
Redactor // Copy Senior	Nivel 3.
Encargado de Publicidad Exterior	Nivel 3.
Encargado de Bases de Datos	Nivel 4.
Commuty Manager	Nivel 3.
Grupo III: Técnicos	
Director de Arte Junior	Nivel 4.
Redactor // Copy Junior	Nivel 4.
Planificador de Medios	Nivel 5.
Comprador de Medios	Nivel 5.
Ejecutivo de Cuentas Senior	Nivel 4.
Ejecutivo de Cuentas Junior	Nivel 7.
Dibujante-Montador	Nivel 8.
Técnico Informático	Nivel 5.
Promotor	Nivel 9.
Ayudante de Producción	Nivel 6.
Programador	Nivel 7.
Analista de Datos	Nivel 4.
Oficial Informático	Nivel 8.
Jefe de Estudio	Nivel 5.
Técnico Artefinalista	Nivel 6.
Diseñador Web	Nivel 4.

Grupo IV: Administrativos	
Asistente de Dirección	Nivel 7.
Oficial Administrativo	Nivel 8.
Auxiliar Administrativo	Nivel 9.
Grupo V: Personal de oficios y no cualificados	
Oficial de Primera de Publicidad Exterior	Nivel 7.
Oficial de Oficios	Nivel 8.
Oficial de Segunda de Publicidad Exterior	Nivel 8.
Auxiliar de Oficios	Nivel 11.
Subalterno	Nivel 10.
Personal de Limpieza	Nivel 11.
Grupo VI: Personal de Publicidad Directa	
Supervisor	Nivel 3.
Jefe de Grabación	Nivel 8.
Oficial de Máquina	Nivel 8.
Manipulador	Nivel 9.
Jefe de Equipo	Nivel 8.
Distribuidor	Nivel 11.
Jefe de Almacén	Nivel 3.
Almacenero	Nivel 11.
Transportista	Nivel 8.
Ayudante de Máquinas	Nivel 11.
Teleoperador	Nivel 8.
Grabador	Nivel 9.

ANEXO III

Actividad laboral	Semanas	Embarazo múltiple
1) Secretaria o Administrativa con actividad física ligera	37	34
2) Profesional liberal con actividades gerenciales	37	34
3) Sentada con actividades ligeras	37	34
4) Trabajadora con trabajos de bipedestación:		
De forma prolongada (Más de 4 horas al día)	22	20
De forma intermitente:		
Más de 30 minutos/hora	30	28
Menos de 30 minutos/hora	37	34
5) Parándose con inclinaciones por debajo de la rodilla:		
Repetidamente (Más de 10 veces/hora)	18	16
Intermitente:		
2 a 9 veces a la hora	26	24
Menos de 2 veces a la hora	37	34
6) Trepando:		
Escalas y postes verticales:		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)	18	16
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas)	26	24
Escaleras:		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas)	26	24
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas)	37	34
7) Cargando pesos:		
Repetidamente (4 o más veces por turno de 8 horas):		
Más de 10 Kg	18	16
5 a 10 Kg	20	18
Menos de 5 Kg	26	24
Intermitente (menos de 4 veces en turno de 8 horas):		
Más de 10 Kg	20	18
5 a 10 Kg	26	24
Menos de 5 Kg	37	34

Resolución de 22 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta en la que se contiene el acuerdo de adhesión del sector de empresas de publicidad al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Acta de las organizaciones firmantes del convenio colectivo de sector de empresas de publicidad y de organizaciones adheridas a la comisión negociadora del convenio de dicho sector, para la adhesión al iv acuerdo nacional de formación y constitución de la comisión paritaria sectorial de formación

Reunidas en Madrid, a 6 de noviembre de 2017, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras del Convenio Colectivo del sector de Empresas de Publicidad representadas por los miembros indicados anteriormente han alcanzado los siguientes Acuerdos por unanimidad.

Primero.

Adherirse al IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito el 1 de febrero de 2006 y publicado por Resolución de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de marzo de 2006.

Segundo.

Constituir en el marco del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Publicidad suscrito el 22 de diciembre de 2015 y publicado en el BOE con fecha 10 de febrero de 2016, y al amparo de lo dispuesto en el art.10 del IV Acuerdo Nacional de Formación, la Comisión Paritaria Sectorial de Empresas de Publicidad compuesta por 2 Organizaciones miembros por la Representación Sindical y 5 por la Representación Empresarial, con las funciones y facultades que dicho acuerdo les atribuye en el mencionado artículo 10 y las que derivan del Acuerdo Nacional de Formación y su normativa de desarrollo.

Tercero.

Aprobar el Reglamento de funcionamiento de esta Comisión Paritaria.

Cuarto.

Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día siguiente al de su firma.

Quinto.

Remitir los acuerdos de la presente Acta a la Autoridad Laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos legales oportunos.

Resolución de 17 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión y tabla salarial para 2019 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.

Acta de la reunión de convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad

os presentes, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

I. Se acuerda aprobar las tablas salariales y las dietas por desplazamiento para el año 2019 que figuran como Anexo I al presente documento. Las mismas incorporan un incremento de un 1,2% sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2018, en los términos de lo establecido en los artículos 43 y 44 del convenio colectivo del sector de empresas de publicidad (BOE núm. 35, del 10 de febrero de 2016).

II. Dicho acuerdo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019.

III. Se acuerda facultar a UGT, en la persona de D. Juan José Martínez Tendero, para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, procediéndose a la redacción de la presente acta que es firmada por todos los presentes, siendo las 11 horas.

ANEXO I

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2019

Incremento de 1,2% sobre las tablas del año 2018

Niveles Salariales	Mensual 15 pagas — Euros	Mensual 12 pagas — Euros	Anual — Euros
Nivel 1.	1.478,09	1.847,61	22.171,28
Nivel 2.	1.313,94	1.642,43	19.709,17
Nivel 3.	1.252,02	1.565,02	18.780,26
Nivel 4.	1.245,10	1.556,38	18.676,51
Nivel 5.	1.240,72	1.550,90	18.610,81
Nivel 6.	1.159,76	1.449,70	17.396,35
Nivel 7.	1.151,01	1.438,76	17.265,14
Nivel 8.	1.065,68	1.332,10	15.985,16
Nivel 9.	1.040,83	1.301,03	15.612,39
Nivel 10.	1.036,82	1.296,02	15.552,25
Nivel 11.	977,59	1.221,99	14.663,83

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2019 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 61,83 euros netos/dia.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 30,94 euros netos/dia.
- Dieta internacional con pernocta: 105,34 euros netos/dia.
- Dieta internacional sin pernocta: 56,11 euros netos/dia.
- Gastos de manutención (comidas): 13,73 euros netos/dia.
- Gastos kilometraje: 0,216 euros por Km.

Resolución de 26 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión y tabla salarial del Convenio colectivo de empresas de publicidad.

Acta de la reunión de convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad

Los presentes, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

I. Se acuerda aprobar las tablas salariales y las dietas por desplazamiento para el año 2020 que figuran como anexo I al presente documento. Las mismas incorporan un incremento de un 0,8 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2019, en los términos de lo establecido en los artículos 43 y 44 del convenio colectivo del sector de empresas de publicidad (BOE número 35 del 10 de febrero de 2016).

II. Dicho acuerdo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020, teniendo carácter retroactivo desde dicha fecha.

III. Se acuerda facultar a UGT, en la persona de don Juan José Martínez Tendero, para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, procediéndose a la redacción de la presente acta que es firmada por todos los presentes, siendo las 10 horas.

Don José María García González (FeSMC-UGT), don Juan José Martínez Tendero (FeSMC-UGT).

Doña Cristina Bermejo Toro (FSC-CC.OO.), don Javier Agudo García (FSC-CC.OO.).

Don Juan Pablo Herrera Agudo (Asociación de Agencias de Medios AM).

Doña Lourdes González (Asociación Española de Agencia de Comunicación Publicitaria).

Doña Elena Múgica (Asociación Española de Agencia de Comunicación Publicitaria).

Don David Torrejón Lechón (Asociación de Empresas de la Comunicación-La FEDE y Associació Empresarial de Publicitat).

Don Ángel G. Tuñón (Asociación de Empresas de la Comunicación-La FEDE).

ANEXO I

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2020

Incremento del 0,8 % sobre las tablas del año 2019.

Niveles salariales	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.489,91	1.862,39	22.348,65
Nivel 2.	1.324,46	1.655,57	19.866,84
Nivel 3.	1.262,03	1.577,54	18.930,50
Nivel 4.	1.255,06	1.568,83	18.825,92
Nivel 5.	1.250,65	1.563,31	18.759,70
Nivel 6.	1.169,03	1.461,29	17.535,52
Nivel 7.	1.160,22	1.450,27	17.403,26
Nivel 8.	1.074,20	1.342,75	16.113,04
Nivel 9.	1.049,15	1.311,44	15.737,29
Nivel 10.	1.045,11	1.306,39	15.676,67
Nivel 11.	985,41	1.231,76	14.781,14

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2020 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 62,32 euros netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 31,18 euros netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 106,19 euros netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 56,56 euros netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 13,84 euros netos/día.
- Gastos kilometraje: 0,218 euros por km.

Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.

Acta de la reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad

(Código de convenio 99004225011981)

En Madrid, siendo las 12.30 horas del día 13 de julio de 2022, se reúne la Comisión Negociadora del convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad, con las siguientes personas asistentes:

Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO):

- Cristina Bermejo.
- Javier Agudo García.

FeSMC-UGT:

- José María García González.

Asociación de Agencias de Medios (AM):

- Juan Pablo Herrera Agudo.

Asociación de Agencias de Creatividad Transformadora (ACT):

- Elena Múgica.
- Lourdes González.

Asociación de Empresas de la Comunicación (La FEDE):

- Sandra Polonio.
- Alfonso Garrido-Lestache.
- Elia Méndez Bravo.
- Ángel Tuñón.

Los presentes, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

I. En aplicación de lo dispuesto los artículos 43 y 44 del convenio, hay que computar la variación interanual del IPC de diciembre de 2020 a diciembre de 2021. A tal efecto, el incremento resultante del IPC entre los citados meses es del 6,5 por ciento.

II. Dado lo excepcional del incremento del IPC, inédito en los últimos treinta años y por haber cambiado sustancialmente las condiciones bajo las cuales se pactaron los artículos 43 y 44 del Convenio la Comisión Negociadora, con el mismo principio de excepcionalidad acuerda fijar la subida de las tablas salariales para los años 2022 a 2025, ambos inclusive, en los siguientes términos:

II.1 Entre los años 2022 y 2025, inclusive, no será de aplicación lo dispuesto en el art. 43 del Convenio Colectivo de Publicidad, siendo sustituido el régimen de incrementos de las tablas salariales por el que aquí se pacta. En el caso de entrar en vigor un nuevo Convenio Colectivo del sector de Publicidad, los acuerdos aquí alcanzados quedarán derogados por lo que, en su caso, establezca el nuevo convenio colectivo.

II.2 Para el año 2022, desde el 1 de enero, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo I al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2021.

II.3 Para el año 2023, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo II al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2022.

II.4 Para el año 2024, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo III al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2023.

II.5 Para el año 2025, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, las tablas salariales y las dietas por desplazamiento que figuran en el anexo IV al presente documento, incluyen un incremento del 4 % sobre las tablas salariales y dietas por desplazamiento del año 2024.

III. Para el año 2026, se reunirá la mesa negociadora durante el mes de enero con el fin de fijar el incremento porcentual de las tablas salariales y dietas para el mencionado año, procediéndose de la siguiente forma:

Conocido oficialmente en enero 2026 el comportamiento del IPC interanual de diciembre del año 2025, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio y procederá a sumar los IPC que se hubieran aplicado según el art. 43 del convenio colectivo durante los años 2022 (IPC interanual de diciembre de 2021); 2023 (IPC interanual de diciembre de 2022); 2024 (IPC interanual de diciembre de 2023) y 2025 (IPC interanual de diciembre de 2024). Si el importe de dicha suma es superior a 16 (suma de los incrementos que se producirán en virtud del presente acuerdo durante los cuatro años de su vigencia, a razón del 4 por ciento por año), las empresas procederán a abonar, de forma extraordinaria, a las personas trabajadoras en alta en la empresa a 1 de enero de 2022 y que permanezcan a 31 de diciembre de 2025 un importe equivalente al múltiplo de dicho tipo diferencial por el salario base de tablas vigente en el año 2025, que figura en el Anexo IV del presente acuerdo.

A modo ilustrativo se expone el siguiente ejemplo:

Si la suma de los IPC aplicables entre los años 2022 y 2025, ambos inclusive, hubiera sido el 18 por ciento, el tipo diferencial sería el 2 por ciento, que es el resultado de restar 18 – 16. De esta forma, para el nivel 1 de las tablas salariales que figuran en el Anexo IV supondría un importe bruto total de 522,90 euros y para el nivel 11 de las mismas tablas, supondría un importe bruto total de 345,83 euros.

Dicho importe extraordinario podrá ser abonado en un único pago en el primer cuatrimestre de 2026, o bien prorrateado a lo largo del año 2026.

Adicionalmente, las tablas salariales del año 2026 se incrementarán, en su caso, en el porcentaje necesario para equipararlas a los niveles que hubieran tenido de haberse aplicado con normalidad el art. 43 del convenio colectivo, salvo que las partes acuerden otro régimen distinto de incremento salarial desde la firma del presente acuerdo hasta enero de 2026.

IV. Excepcionalmente, y solamente durante los años 2022 a 2025, ambos inclusive, para los despidos por causas objetivas realizados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se tomará, como base de cálculo de la indemnización prevista en el art. 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores, el salario base que tuviera la persona trabajadora de haberse actualizado las tablas salariales correspondientes en aplicación del vigente art. 43 del convenio colectivo.

V. De forma excepcional, en aquellos años entre 2022 y 2025, en que el IPC interanual del mes de diciembre del año anterior sea superior al cuatro por ciento, la Comisión Negociadora acuerda también que las vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por este convenio será de veintitrés días laborables, en las mismas condiciones que se vienen disfrutando las vacaciones anuales.

VI. Estos acuerdos entrarán en vigor con efectos del 1 de enero de 2022, teniendo carácter retroactivo desde dicha fecha.

VII. Se acuerda facultar a Ángel Gabriel Tuñón Gallego para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, redactando el siguiente acta que es firmada por los presentes, siendo las 13 horas.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO I

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2022

Tablas salariales 2022 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.549,51	1.936,88	23.242,60
Nivel 2.	1.377,43	1.721,79	20.661,51
Nivel 3.	1.312,51	1.640,64	19.687,72
Nivel 4.	1.305,26	1.631,58	19.578,96
Nivel 5.	1.300,67	1.625,84	19.510,09
Nivel 6.	1.215,80	1.519,75	18.236,94
Nivel 7.	1.206,63	1.508,28	18.099,39
Nivel 8.	1.117,17	1.396,46	16.757,56
Nivel 9.	1.091,12	1.363,90	16.366,78
Nivel 10.	1.086,92	1.358,64	16.303,74
Nivel 11.	1.024,83	1.281,03	15.372,39

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2022 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 64,81 euros netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 32,43 euros netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 110,44 euros netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 58,82 euros netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 14,39 euros netos/día.
- Gastos kilometraje: 0,227 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO II

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2023

Tablas salariales 2023 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.611,49	2.014,36	24.172,30
Nivel 2.	1.432,53	1.790,66	21.487,97
Nivel 3.	1.365,02	1.706,27	20.475,23
Nivel 4.	1.357,47	1.696,84	20.362,12
Nivel 5.	1.352,70	1.690,87	20.290,49
Nivel 6.	1.264,43	1.580,53	18.966,42
Nivel 7.	1.254,89	1.568,61	18.823,37
Nivel 8.	1.161,86	1.452,32	17.427,86
Nivel 9.	1.134,76	1.418,45	17.021,45
Nivel 10.	1.130,39	1.412,99	16.955,89
Nivel 11.	1.065,82	1.332,27	15.987,29

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2023 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 67,40 euros netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 33,73 euros netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 114,86 euros netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 61,17 euros netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 14,97 euros netos/día.
- Gastos kilometraje: 0,236 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO III

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2024

Tablas salariales 2024 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.675,95	2.094,93	25.139,19
Nivel 2.	1.489,83	1.862,29	22.347,49
Nivel 3.	1.419,62	1.774,52	21.294,24
Nivel 4.	1.411,77	1.764,72	21.176,60
Nivel 5.	1.406,81	1.758,51	21.102,11
Nivel 6.	1.315,01	1.643,76	19.725,08
Nivel 7.	1.305,09	1.631,36	19.576,30
Nivel 8.	1.208,33	1.510,41	18.124,97
Nivel 9.	1.180,15	1.475,19	17.702,31
Nivel 10.	1.175,61	1.469,51	17.634,13
Nivel 11.	1.108,45	1.385,57	16.626,78

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2024 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 70,10 euros netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 35,08 euros netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 119,45 euros netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 63,62 euros netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 15,57 euros netos/día.
- Gastos kilometraje: 0,245 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

ANEXO IV

Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad

Tablas salariales año 2025

Tablas salariales 2025 + 4%

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.742,98	2.178,73	26.144,76
Nivel 2.	1.549,43	1.936,78	23.241,39
Nivel 3.	1.476,40	1.845,50	22.146,01
Nivel 4.	1.468,24	1.835,31	22.023,66
Nivel 5.	1.463,08	1.828,85	21.946,19
Nivel 6.	1.367,61	1.709,51	20.514,08
Nivel 7.	1.357,29	1.696,61	20.359,35
Nivel 8.	1.256,66	1.570,83	18.849,97
Nivel 9.	1.227,36	1.534,20	18.410,40
Nivel 10.	1.222,63	1.528,29	18.339,50
Nivel 11.	1.152,79	1.440,99	17.291,85

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2025 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 72,81 euros netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 36,48 euros netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 124,23 euros netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 66,16 euros netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 16,19 euros netos/día.
- Gastos kilometraje: 0,255 euros por km.

Firmantes: Cristina Bermejo, Javier Agudo García, José María García, Juan Pablo Herrera, Elena Múgica, Lourdes González, Sandra Polonio, Alfonso Garrido-Lestache, Elia Méndez Bravo, Ángel Tuñón.

Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial sobre revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

En Madrid, siendo las 10:45 horas del día 25 de marzo de 2026, se reúne la Comisión Negociadora del convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad, con las siguientes personas asistentes:

Por la Asociación de Empresas de la Comunicación (la FEDE):

– Ángel Tuñón.
– Elia Méndez.

Por la Asociación de Agencias de Creatividad Transformadora (ACT):

– Lourdes González.
– Elena Múgica.

Por la Asociación de Consultoras de Comunicación (ADC):

– Luzdivina García.

Por sa Asociación de Agencias de Medios (AM):

– Natalia Sacristán.

Por la Federación de Servicios a la Ciudadanía (Sector Medios):

– Ana María Martínez.

Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT, estatal):

– Carolina Martín.

Los presentes, por unanimidad, adoptan los siguientes acuerdos:

I. En aplicación de lo dispuesto los artículos 43 y 44 del Convenio, procede revalorizar las tablas salariales según la variación interanual del IPC del año 2025, que se ha situado en el 2,9 %. El resultado de la actualización son los niveles salariales que se indican a continuación:

Nivel	15 pagas	12 pagas	Anual
Nivel 1.	1.793,53	2.241,91	26.902,96
Nivel 2.	1.594,36	1.992,95	23.915,39
Nivel 3.	1.519,22	1.899,02	22.788,24
Nivel 4.	1.510,82	1.888,53	22.662,35
Nivel 5.	1.505,51	1.881,89	22.582,63
Nivel 6.	1.407,27	1.759,09	21.108,99
Nivel 7.	1.396,65	1.745,81	20.949,77
Nivel 8.	1.293,10	1.616,38	19.396,62
Nivel 9.	1.262,95	1.578,69	18.944,30
Nivel 10.	1.258,09	1.572,61	18.871,35
Nivel 11.	1.186,22	1.482,78	17.793,31

Las dietas por desplazamiento quedarán establecidas para el año 2026 en los siguientes importes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 74,92 euros netos/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 37,54 euros netos/día.
- Dieta internacional con pernocta: 127,83 euros netos/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 68,08 euros netos/día.
- Gastos de manutención (comidas): 16,66 euros netos/día.
- Gastos kilometraje: 0,262 euros por km.

II. Las partes dan por superado y cumplido lo dispuesto en el Acuerdo en su día suscrito sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025.

III. De cara a la revisión de las tablas salariales de los años venideros, en el nuevo Convenio colectivo de empresas de publicidad, que está denunciado y en fase de negociación colectiva, las partes se comprometen a la negociación para analizar la situación general de la economía nacional e internacional, la de la actividad concreta del ámbito de aplicación del convenio colectivo y la coyuntura propia del sector y, en su caso, se tomarán en consideración, medidas tales como el establecimiento de topes a las variaciones que pueda experimentar el IPC de aplicación u otros modelos de retribución flexible a consensuar en próximas reuniones, sin que su mención en este documento suponga su asunción por ninguna de las partes.

IV. Estos acuerdos entrarán en vigor con efectos del 1 de enero de 2026, teniendo carácter retroactivo desde dicha fecha.

V. Se acuerda facultar a Carolina Martín Rengel, para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, redactando la siguiente acta que es firmada por los presentes, siendo las 10:57 horas.

Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial sobre las tablas salariales entre los años 2022 y 2025 y para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

En Madrid, siendo las 12.36 horas del día 13 de julio de 2026, se reúne la Comisión Negociadora del convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad, con las siguientes personas asistentes:

Por la Asociación de Empresas de la Comunicación (LA FEDE).

– Ángel Tuñón.
– Elia Méndez.

Por la Asociación de Agencias de Creatividad Transformadora (ACT).

– Lourdes González.
– Elena Múgica.

Por la Asociación de Consultoras de Comunicación (ADC).

– Luzdivina García.

Por la Asociación de Agencias de Medios (AM).

– Leo Farache.

Por la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CC. OO.).

– Ana María Martínez Collado.

Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT).

– Carolina Martín Rengel.

Los presentes, por unanimidad, adoptan los siguientes

ACUERDOS

I. Desarrollo y ejecución del punto III del acuerdo de 13 de julio de 2022.

En desarrollo de lo dispuesto en el punto III del acuerdo alcanzado por esta Comisión Negociadora en fecha 13 de julio de 2022 (BOE n.º 192, de 11 de agosto de 2022), las partes convienen en fijar de forma definitiva las tablas salariales del periodo entre los años 2022 y 2025, dando cumplimiento íntegro a lo allí pactado.

A tal efecto, se procede conforme a las siguientes reglas:

a) Suma de los IPC interanuales. Los IPC interanuales correspondientes a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y 2025, que se habrían aplicado de conformidad con el artículo 43 del convenio colectivo, arrojan las siguientes cifras:

– IPC aplicable a 2022: 6,5 % (diciembre 2020-diciembre 2021).
– IPC aplicable a 2023: 5,7 % (diciembre 2021-diciembre 2022).
– IPC aplicable a 2024: 3,1 % (diciembre 2022-diciembre 2023).
– IPC aplicable a 2025: 2,8 % (diciembre 2023-diciembre 2024).

Suma total: 18,1 %.

b) Diferencial. El importe de dicha suma (18,1 %) es superior a 16 (suma de los incrementos del 4 % anual aplicados durante los cuatro años de vigencia del acuerdo, conforme al punto II del acta de 13 de julio de 2022). El tipo diferencial resultante asciende, por tanto, al 2,1 %.

II. Pago extraordinario derivado del diferencial del 2,1 %.

En cumplimiento de lo previsto en el punto III, párrafo tercero, del acuerdo de 13 de julio de 2022, las empresas procederán a abonar, de forma extraordinaria, a las personas trabajadoras en alta en la empresa a 1 de enero de 2022 y que permanezcan a 31 de diciembre de 2025, un importe equivalente al múltiplo del tipo diferencial (2,1 %) por el salario base de tablas vigente en el año 2025 que figura en el anexo IV del citado acuerdo.

Dicho importe extraordinario asciende a las siguientes cantidades por nivel:

Niveles	Importe extraordinario – Euros
Nivel 1.	519,38
Nivel 2.	461,71
Nivel 3.	439,94
Nivel 4.	437,52
Nivel 5.	435,98
Nivel 6.	407,52
Nivel 7.	404,45
Nivel 8.	374,47
Nivel 9.	365,73
Nivel 10.	364,31
Nivel 11.	343,51

El abono de este importe extraordinario se realizará, con carácter excepcional y por acuerdo expreso de las partes, en tres pagos no consolidables de igual cuantía cada uno, que se satisfarán conforme al siguiente calendario:

– Primer pago: Dentro del cuarto trimestre de 2026.
– Segundo pago: Antes del 1 de abril de 2027.
– Tercer pago: Antes del 1 de octubre de 2027.

Las cantidades abonadas en concepto de estos pagos no tendrán carácter consolidable, constituyendo una compensación extraordinaria y de naturaleza no absorbible.

III. Por otro lado, las partes convienen que, sin variar las tablas salariales para el año 2026 ya publicadas, que son las que van a abonar las empresas durante el presente año, a la hora del cálculo de la subida salarial para el año 2027, y de no existir una nueva regulación pactada entre las partes, se partirá de los siguientes niveles salariales:

Tablas salariales 2026 según artículo 43 del convenio (IPC diciembre 2025: 2,9 %)

Niveles	Mensual 15 pagas – Euros	Mensual 12 pagas – Euros	Anual – Euros
Nivel 1.	1.829,16	2.286,45	27.437,40
Nivel 2.	1.626,03	2.032,54	24.390,49
Nivel 3.	1.549,40	1.936,75	23.240,94
Nivel 4.	1.540,84	1.926,05	23.112,55
Nivel 5.	1.535,42	1.919,27	23.031,25
Nivel 6.	1.435,22	1.794,03	21.528,33
Nivel 7.	1.424,40	1.780,50	21.365,95
Nivel 8.	1.318,80	1.648,50	19.781,95
Nivel 9.	1.288,04	1.610,05	19.320,64
Nivel 10.	1.283,08	1.603,85	19.246,22
Nivel 11.	1.209,79	1.512,23	18.146,79

IV. Las partes entienden el acuerdo de 13 de julio de 2022 como íntegramente cumplido y saldado, con el pago de las cantidades que se acuerdan en el punto II, así como con la actualización de las tablas en los términos del punto III del presente acuerdo.

V. Eficacia y publicación.

Los presentes acuerdos despliegan sus efectos desde el 1 de enero de 2026, salvo en lo relativo al pago extraordinario regulado en el apartado II, cuyo devengo y calendario se rigen por lo allí dispuesto.

Se acuerda facultar a Carolina Martín Rengel para que se encargue de los consiguientes trámites de registro y solicite la publicación de las mencionadas tablas, a sus efectos.

No habiendo más asuntos que tratar, se procede a levantar la sesión, redactando la siguiente acta que es firmada por los presentes.–Ángel Tuñón, la FEDE.–Elia Méndez, la FEDE.–Elena Múgica, ACT.–Laia Rogel, El Gremí–Luzdivina García, ADC.–Leo Farache, AM.–Carolina Martín Rengel, FeSMC-UGT.–Ana María Martínez Collado, FSC-CC. OO.