

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3010 *Resolución de 15 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (código de Convenio n.º 9904225), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2009, de una parte, por las Asociaciones empresariales AGEPE, AECP, AEPE, AEAP y FNEP, en representación de las empresas del Sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales FSC-CC.OO y FES-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades que quedan definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre (RCL 1988\2279), General de Publicidad, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» del día 15.

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito normativo.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas en Convenios anteriores y sus correlativas de la Ordenanza Laboral para las empresas de publicidad (RCL 1975\541 y ApNDL 11444).

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

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

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Ello no obstante, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2008. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa desde el 1 de enero de 2008, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia.*

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

Artículo 6. *Indivisibilidad.*

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

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 8. *Normas generales.*

La organización del trabajo en las empresas de publicidad corresponde a su Dirección que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente y previa audiencia a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 9. *Promoción y formación profesional.*

Los sistemas de división y mecanización del trabajo que se adopten en la empresa no podrán perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene tanto el derecho a realizar como el deber de completar y perfeccionar, mediante la práctica diaria y los estudios conducentes a tal fin.

En consecuencia con ello, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- b) Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.
- c) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- d) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

Artículo 10. *Prestación del trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 12. *Cumplimiento en el trabajo.*

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

- A) Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.
- B) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas a la mayor brevedad posible.
- C) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa

autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Artículo 13. *Lugar de ejecución del trabajo.*

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

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

Artículo 14. *Modificaciones tecnológicas.*

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupan, si es procedente, un curso de reconversión o perfeccionamiento a cargo del organismo oficial o propio competente, tendente a conseguir su plena adaptación a las nuevas tecnologías requeridas por el puesto de trabajo. Durante la impartición del mencionado curso, y hasta el transcurso de un plazo máximo de tres meses, el contrato quedará sujeto a lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO III

Clasificación

Artículo 15. *Clasificación profesional del personal.*

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados conforme a los grupos que a continuación se relacionan, y atendiendo a 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 16. *Definición y funciones de las diversas categorías 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 cómo 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: 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.

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 informática: 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 Audiovisual/Gráfica: Es el responsable de la realización de campañas publicitarias para medios audiovisuales/gráficos. Controla los gastos que la producción audiovisual/gráfica 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, para reflejar en el producto audiovisual/gráfico aquello que el cliente desea. Asiste a los rodajes de las campañas en caso de que el medio sea audiovisual.

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.

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

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

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

Jefe de personal: Es la persona que, bajo la supervisión del director de recursos Humanos, si lo 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.

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.

Producir: 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 on line: Es la persona que tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en los ordenadores que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al software para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

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.

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

CAPÍTULO IV

Contratación y prueba

Artículo 17. *Contratación.*

La empresa anunciará a sus trabajadores, mediante aviso público en el tablón de anuncios, con quince días de antelación, cuando menos, los puestos de trabajo que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las condiciones exigidas para su desempeño.

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

2. Tendrán derecho preferentemente, en igualdad de méritos, los que gocen de mayor antigüedad en la empresa en el caso de trabajadores fijos, y quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

3. Promoción del personal.—La promoción se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

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

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

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

Artículo 18. *Período de prueba.*

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

Directores, Jefaturas y Personal técnico: Seis meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Personal de oficios y no cualificados: Un mes.
El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 19. *Contratos formativos.*

Los contratos formativos se regirán, en lo no previsto por este Convenio Colectivo, por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral correspondiente.

Contrato de prácticas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrato para la formación:

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

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, ampliable hasta a cuatro años cuando el trabajador contratado sea una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

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

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las diferentes modalidades de contratación previstas en la Ley. Su calificación como estructurales se mantendrá sin perjuicio del tipo de cotización a la Seguridad Social que para tales horas se pueda determinar a través de las leyes de Presupuestos Generales del Estado y/o disposiciones normativas posteriores.

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

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

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

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

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

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente. No obstante, la Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 22. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de treinta días naturales, a disfrutar entre junio y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos a que se pueda llegar entre la empresa y los trabajadores.

2. Por la consideración que tienen de días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar, en ningún caso, en día no laborable.

3. La empresa expondrá el cuadro de vacaciones el 1 de mayo de cada año, de acuerdo con los trabajadores. De no cumplirse este requisito por parte de la empresa, las mismas comenzarán a disfrutarse a partir de la fecha solicitada por el trabajador.

4. El día 25 de enero tendrá consideración de fiesta profesional y abonable y no laborable. Sin embargo su celebración, de no coincidir en viernes, quedará trasladada al primer viernes laborable posterior a dicha fecha.

5. La liquidación de las vacaciones se efectuará antes de su comienzo, siendo retribuidas en el período de los conceptos salariales obtenidos por el trabajador en jornada normal ordinaria en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con exclusión de las comisiones y primas.

6. El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derecho-habientes.

Artículo 23. *Navidad y año nuevo.*

Las empresas sujetas a este Convenio concederán a todo el personal permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 24. *Igualdad de derechos.*

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

Artículo 25. *Pago de salario.*

El salario deberá ser satisfecho por meses.

El retraso en el pago de los salarios que sea imputable a la empresa, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculado al 10 por 100 anual.

Artículo 26. *Salario base.*

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

Artículo 27. *Complementos salariales.*

1. Antigüedad.—El complemento de antigüedad contemplado en el artículo 27.1 del convenio colectivo para las empresas de publicidad vigente hasta la publicación del presente Convenio será sustituido por un Complemento «ad personam» de naturaleza salarial y de carácter no absorbible ni compensable, en base al procedimiento que se expone a continuación:

1.1 A la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo para las empresas de publicidad mediante su publicación en el B.O.E, los trabajadores afectados por este Convenio mantendrán y consolidarán los importes que en concepto de «antigüedad» vinieran percibiendo en dicho momento.

1.2 Sobre dicha cantidad se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que cada trabajador tuviera devengada y no cobrada a la mencionada fecha de entrada en vigor del presente Convenio para el sector, prorrateándose los días de exceso que pudieran resultar por meses completos

Dicho importe será el resultado de aplicar la siguiente ecuación matemática:

$$\frac{\text{Núm. de meses de antigüedad (a fecha entrada vigor Convenio)} \times 7\% \times \text{salario base Convenio}}{36}$$

36

1.3 El complemento «ad personam» resultante de la aplicación de los dos números anteriores, se mantendrá invariable, sin sujeción a modificación alguna, y hasta el momento de extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento constará en el recibo oficial de salario bajo el concepto de «antigüedad consolidada»

1.4 Al personal que se incorpore a las empresas afectadas por el nuevo Convenio con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del mismo, no les será de aplicación lo hasta aquí expuesto.

1.5 A modo de compensación por la desaparición del «complemento de antigüedad», se aplicará un incremento de 7% sobre las tablas de salario base anejas al nuevo convenio colectivo del sector, una vez actualizadas éstas en base al incremento experimentado por el IPC real correspondiente a los ejercicios en los que no hubo obligación para las empresas de incrementar el salario. (2004, 2005, 2006, 2007, 2008).

1.6 La aplicación del porcentaje al que se hace referencia en el punto anterior se llevará a cabo aplicando un coeficiente de incremento anual del 3% para el ejercicio 2009; 2 % para el ejercicio 2010, y 2 % para el ejercicio 2011. Dichos incrementos se aplicarán

sobre la tabla salarial del convenio correspondiente a cada uno de los tres años de vigencia del mismo (2009-2011).

2. Plus de penosidad.—Para los trabajadores que realizan habitualmente 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 54 Euros 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.

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

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

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo, 15 de junio y 22 de diciembre.

La gratificación de marzo (beneficios) en ningún caso será divisible en mensualidades.

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

Artículo 28. *Aumentos salariales y cláusula de revisión.*

En lo que se refiere al incremento salarial, se establece para el año 2009 el IPC real de dicho año con un mínimo garantizado del 0,5% sobre las tablas salariales anejas a este convenio, con efectos a partir de 1 de enero de dicho año. Para el año 2010 y 2011, se aplicará el incremento del IPC real del año inmediatamente anterior sobre la tabla salarial de dicho año anterior, con un mínimo garantizado del 0,25%.

Los efectos económicos de este Convenio se retrotraen al 1 de enero de 2008, con independencia de las cantidades correspondientes compensatorias de la desaparición del complemento de antigüedad.

El pago de las cantidades resultantes de las actualizaciones salariales, correspondientes a 2008, 2009 y 2010, se hará efectivo en todo caso antes del 31 de marzo del 2010.

A tal efecto, y una vez conocido el IPC real del año anterior, se reunirá la Comisión de Vigilancia e Interpretación, que fijará las tablas aplicables para los años 2009, 2010 y 2011, y que se remitirán para su publicación en el BOE.

Artículo 29. *Casos especiales de retribución.*

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

Estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses, finalizados los cuales el trabajador accederá a la categoría superior.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos. Incapacidad temporal

Artículo 30. *Desplazamientos.*

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su centro de trabajo, los gastos de locomoción, 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 2009 en los siguientes importes:

Dieta con pernocta (en territorio nacional)	54 Euros / Día
Dieta sin pernocta (en territorio nacional).	27 Euros / Día
Dieta internacional con pernocta	92 Euros / Día
Dieta internacional sin pernocta	49 Euros / Día
Gastos de manutención (comidas).	12 Euros
Gastos Kilometraje	0,19 Euros / Kilómetro

Estas cantidades serán actualizadas durante la vigencia del Convenio en los mismos porcentajes para la revisión salarial.

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 15 tengan que desplazarse de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de su misma localidad, impidiéndoles comer en su domicilio, la empresa, previo oportuno conocimiento y justificación, le cubrirá los gastos que estos desplazamientos le ocasionen, con un mínimo, 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 se incrementarán en el mismo porcentaje que el experimentado por el IPC del ejercicio correspondiente.

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

Durante la situación de incapacidad temporal, y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la empresa le abonará la diferencia entre lo que percibe en tal situación y el 100 por 100 del salario base.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 32. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y con justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento 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 cuatro, ampliable en un día más si la distancia es, al menos, de 600 kilómetros ida y vuelta.
- Dos días por cambio de su domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

e) 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.

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

g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) A acudir a visitas médicas del médico especialista de la SS del propio trabajador o de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad cuando, sea estrictamente urgente e indispensable la figura del acompañante. El disfrute de este permiso, que ha de ser prestado a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de Salud, no superará en ningún caso las 16 horas anuales, y deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, siendo necesaria su justificación posterior, así como la imposibilidad de acudir al médico fuera del horario de la jornada laboral ordinaria.

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

Artículo 33. *Suspensión del contrato por maternidad.*

La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho por parto múltiple, o en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que sean seis semanas como mínimo inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo o hija.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, cuando la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se sustituye la adopción. La suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de seis años, o en el caso de menores de edad que sean mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 34. *Suspensión del contrato por Paternidad*

Para el ejercicio de este derecho, se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de hijos o hijas.*

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

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

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

Solo en el caso de que dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

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

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

Artículo 36. *Guarda legal.*

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un/a discapacitado/a, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 37. *Parejas de hecho.*

Las parejas de hecho, indistintamente de cual 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.

Artículo 38. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo

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 reincorporación del trabajador deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación y siempre que el trabajador solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo.

Artículo 39. *Excedencia voluntaria.*

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

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

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de

la excedencia, con la obligación de avisar, con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria únicamente otorga al trabajador excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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

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

Artículo 40. *Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.*

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

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

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

Artículo 41. *Cese del trabajador.*

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa vendrá ésta obligada a la liquidación el mismo día del cese en su relación laboral de los conceptos fijos que pudieran ser calculados en ese momento. El resto de ellos lo serán en el momento habitual del pago.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Directores, Jefaturas y personal técnico: Un mes.

Personal administrativo: Quince días.

Personal de oficios y no cualificados: Una semana.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 42. *Facultades y garantías.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo será ampliable por encima de los mínimos establecidos por la referida norma, para posibilitar a los representantes de las Organizaciones Sindicales la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua para las Empresas de Publicidad.

Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias Organizaciones Sindicales. Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 43. *Utilización crédito horario.*

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Artículo 44. *Libre sindicación.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 45. *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 46. *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 47. *Representación en negociación colectiva.*

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

Artículo 48. *Derecho de las secciones sindicales.*

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

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición

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

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

Artículo 49. *Secciones sindicales.*

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 50. *Delegados sindicales.*

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala.

- De 50 a 250, uno.
- De 250 a 750, dos.
- De 751 a 2.000, tres.
- De 2.001 a 5.000, cuatro.
- De 5.001 en adelante, cinco.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

Artículo 51. *Funciones de los Delegados sindicales.*

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de empresa.
4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 52. *Utilización locales sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 53. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Artículo 54. *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 55. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

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

Asimismo, se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

CAPÍTULO X

Salud y seguridad

Artículo 56. *Prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos, que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en ejecución en relación con esta materia, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

c) Los trabajadores y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.

e) En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

f) Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

g) Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

h) Los trabajadores tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 57. *Comisión de Seguridad y Salud Laboral.*

En seguimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y fundamentalmente del objetivo 3 de la misma, se crea la Comisión 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, desarrollo y promoción de actuaciones tendentes a la mejora de la prevención de riesgos laborales y de la salud y seguridad en el trabajo.

c) 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.

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

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

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

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Sección 1.^a Faltas

Artículo 59. 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.

Se consideran:

Artículo 60. 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 61. *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 concurren 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 62. *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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Sección 2.^a Sanciones

Artículo 63. 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) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo, con un máximo de seis meses, y siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador.
 - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d) Despido.

Artículo 64. 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 65. *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.

Artículo 66. *Inaplicación del incremento pactado.*

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

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue para el año 2009 deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria, en el término de un mes, a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Para poder acogerse a la cláusula de descuelgue pactada en este artículo, en los años 2010 y 2011 las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de hacerlo en el período de tiempo comprendido entre 1 y 31 del mes de enero del año respectivo.

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

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

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

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

En el caso de no haber acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, será la Comisión Paritaria la que, en el plazo de un mes desde que reciba la notificación en ese sentido, deberá resolver por mayoría simple de cada una

de las representaciones -empresarial y sindical- la oportunidad o no de aplicabilidad de la cláusula de descuelgue o, en su caso, del nuevo régimen en materia salarial aplicable a la empresa.

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

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

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

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación suscrito el día 1 de febrero de 2006 (BOE 27 de marzo de 2006), o de aquél que en el futuro lo sustituya, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La solución de conflictos colectivos que se susciten durante su vigencia, sin perjuicio de las materias reservadas al ASEC.
 - Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.
 - Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de Igualdad y Conciliación en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica la Igualdad Efectiva

de Mujeres y Hombres 3/2003 de 22 de marzo; para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las Empresas del Sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán con el máximo celo e interés, lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores.

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

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

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas para reunirse en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación. De los acuerdos que se adopten en dicha reunión, que deberán ser unánimes, se levantará la correspondiente acta, que deberá ser remitida a los interesados en el plazo de diez días.

Domicilios:

- La parte empresarial fija para esta Comisión su domicilio en la sede de la Federación Nacional de Empresas de Publicidad, en Gran Vía, 57, noveno, G, 28013 Madrid.
- La parte social fija para esta Comisión su domicilio de forma simultánea en la sede de las organizaciones sindicales firmantes:

CCOO, en la sede de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, en la plaza Cristino Martos, 4, sexta planta, 28015 Madrid.

UGT, en la sede de la Federación estatal de Servicios, en la Avenida de América, número 25, 1.º y 7.º, 28002, Madrid.

Disposición adicional cuarta.

Los trabajadores que no lo tuvieran podrán solicitar, dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, la suscripción de una póliza de seguro de vida y muerte o invalidez por accidente, por importe de 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 concurren los siguientes requisitos:

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. *Destajos, primas y tareas.*

La modalidad de trabajador a destajo, prima o tareas serán de libre ofrecimiento por la empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica en estas modalidades de trabajo será fijada, en todo caso, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Disposición adicional sexta.

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

Disposición adicional séptima.

Las empresas velarán de una forma continuada por la actualización de conocimientos por parte de su personal y de facilitar a los trabajadores que estén cursando estudios con la actividad publicitaria, apoyo material y facilidades en el horario de trabajo.

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

A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años (eliminadas referencias jurídicas ya caducas) las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación, por parte de las empresas de desempleados registrados en las ofertas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto las contrataciones de duración determinada por circunstancias del mercado, y las contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

ANEXO I - A

Actualización Tablas Salariales 2003 a 2008 C.C. Publicidad (Se incrementa IPC año corriente a salarios del año anterior)

	TABLAS PUBLICADAS EN EL BOE N° 79 DEL 1 DE ABRIL DE 2004 PARA EL EJERCICIO 2003											
	IPC AÑO 2004 3,20%		IPC AÑO 2005 3,70%		IPC AÑO 2006 2,70%		IPC AÑO 2007 4,20%		IPC AÑO 2008 1,40%			
	AÑO 2003		AÑO 2004		AÑO 2005		AÑO 2006		AÑO 2007		AÑO 2008	
	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros
Nivel 1	1.029,13	15.436,95	1.062,06	15.930,93	1.101,36	16.520,38	1.131,10	16.966,43	1.178,60	17.679,02	1.195,10	17.926,52
Nivel 2	914,84	13.722,60	944,11	14.161,72	979,05	14.685,71	1.005,48	15.082,22	1.047,71	15.715,67	1.062,38	15.935,69
Nivel 3	871,72	13.075,80	899,62	13.494,23	932,90	13.993,51	958,09	14.371,34	998,33	14.974,93	1.012,31	15.184,58
Nivel 4	866,92	13.003,80	894,66	13.419,92	927,76	13.916,46	952,81	14.292,20	992,83	14.892,48	1.006,73	15.100,97
Nivel 5	863,85	12.957,75	891,49	13.372,40	924,48	13.867,18	949,44	14.241,59	989,32	14.839,74	1.003,17	15.047,49
Nivel 6	807,48	12.112,20	833,32	12.499,79	864,15	12.962,28	887,48	13.312,26	924,76	13.871,38	937,71	14.065,58
Nivel 7	801,40	12.021,00	827,04	12.405,67	857,65	12.864,68	880,80	13.212,03	917,80	13.766,93	930,64	13.959,67
Nivel 8	741,98	11.129,70	765,72	11.485,85	794,06	11.910,83	815,49	12.232,42	849,75	12.746,18	861,64	12.924,63
Nivel 9	724,69	10.870,35	747,88	11.218,20	775,55	11.633,27	796,49	11.947,37	829,94	12.449,16	841,56	12.623,45
Nivel 10	721,89	10.828,35	744,99	11.174,86	772,56	11.588,33	793,41	11.901,21	826,74	12.401,06	838,31	12.574,68
Nivel 11	680,66	10.209,90	702,44	10.536,62	728,43	10.926,47	748,10	11.221,49	779,52	11.692,79	790,43	11.856,49
Nivel 12	666,32	9.994,80	687,64	10.314,63	713,09	10.696,28	732,34	10.985,07	763,10	11.446,45	773,78	11.606,70
Nivel 13	573,19	8.597,85	591,53	8.872,98	613,42	9.201,28	629,98	9.449,72	656,44	9.846,60	665,63	9.984,46

ANEXO I - B

Tablas salariales provisionales C.C. Publicidad para el año 2009, definitivas si IPC real del año 2009 es inferior a 0,5%

Compensación antigüedad: 3 %.

Revisión salarial: IPC real 2009, mínimo 0,5 %.

Incremento total sobre año anterior: 3,52 %.

	AÑO 2009	
	Mensual – euros	Anual – euros
Nivel 1.....	1.237,11	18.556,64
Nivel 2.....	1.099,72	16.495,83
Nivel 3.....	1.047,89	15.718,32
Nivel 4.....	1.042,12	15.631,77
Nivel 5.....	1.038,43	15.576,41
Nivel 6.....	970,67	14.559,98
Nivel 7.....	963,36	14.450,35
Nivel 8.....	891,93	13.378,93
Nivel 9.....	871,14	13.067,17
Nivel 10.....	867,78	13.016,68
Nivel 11.....	818,22	12.273,24
Nivel 12.....	800,98	12.014,67
Nivel 13.....	689,03	10.335,41

ANEXO I - C

Tablas salariales provisionales C.C. Publicidad para el año 2010, definitivas si IPC real del año 2009 es inferior a 0,25%

Compensación antigüedad: 2 %
 Revisión salarial: IPC real 2009, mínimo 0,25 %
 Incremento total sobre año anterior: 2,26 %

	AÑO 2010	
	Mensual – euros	Anual – euros
Nivel 1.....	1.265,01	18.975,09
Nivel 2.....	1.124,52	16.867,81
Nivel 3.....	1.071,52	16.072,77
Nivel 4.....	1.065,62	15.984,27
Nivel 5.....	1.061,84	15.927,66
Nivel 6.....	992,55	14.888,31
Nivel 7.....	985,08	14.776,21
Nivel 8.....	912,04	13.680,62
Nivel 9.....	890,79	13.361,83
Nivel 10.....	887,35	13.310,20
Nivel 11.....	836,67	12.550,01
Nivel 12.....	819,04	12.285,60
Nivel 13.....	704,56	10.568,47

ANEXO I – D

Atrasos provisionales C. C. Publicidad desde 1 de enero de 2008, definitivas si IPC real del año 2009 es inferior a 0,5%

Atrasados desde el 1 de enero de 2008

	Total – euros
Nivel 1.	5.609,26
Nivel 2.	4.986,33
Nivel 3.	4.751,30
Nivel 4.	4.725,14
Nivel 5.	4.708,41
Nivel 6.	4.401,16
Nivel 7.	4.368,02
Nivel 8.	4.044,16
Nivel 9.	3.949,92
Nivel 10.	3.934,65
Nivel 11.	3.709,93
Nivel 12.	3.631,77
Nivel 13.	3.124,17

ANEXO I - E

Dietas por desplazamiento para el año 2009 C.C. Publicidad

Dieta con pernocta (en territorio nacional)	54 euros / Día
Dieta sin pernocta (en territorio nacional).	27 euros / Día
Dieta internacional con pernocta	92 euros / Día
Dieta internacional sin pernocta	49 euros / Día
Gastos de manutención (comidas).	12 euros
Gastos Kilometraje	0,19 euros / Kilómetro

ANEXO II

Niveles salariales

CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL
GRUPO I DIRECTORES	
Director General	Nivel 1
Director Financiero	Nivel 2
Director Administrativo	Nivel 2
Director Comercial / Servicios al Cliente / Grupo de Cuentas	Nivel 2
Director Creativo Ejecutivo	Nivel 2
Director de Medios	Nivel 2
Director de Planificación Estratégica	Nivel 2
Director de Cuentas	Nivel 2
Director de Marketing	Nivel 2

CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL
Director de Calidad	Nivel 2
Director de Informática	Nivel 2
Director de Tráfico	Nivel 2
Director de Producción Audiovisual o Gráfico	Nivel 2
Director de Recursos Humanos	Nivel 2
GRUPO II. JEFATURAS	
Director Creativo	Nivel 3
Supervisor de Cuentas	Nivel 3
Supervisor de Tráfico	Nivel 3
Supervisor de Producción Audiovisual o Gráfica	Nivel 3
Jefe de Planificación	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 de Arte Senior	Nivel 3
Redactor / Copy Senior	Nivel 3
Encargado de Publicidad Exterior	Nivel 3
Encargado de Bases de Datos	Nivel 4
GRUPO III. TÉCNICOS	
Director de Arte Junior	Nivel 4
Redactor / Copy Junior	Nivel 4
Ejecutivo de Cuentas Senior	Nivel 4
Produce	Nivel 4
Planificador de Medios	Nivel 5
Comprador de Medios	Nivel 5
Técnico Informático	Nivel 5
Jefe de Estudio	Nivel 5
Técnico Artefinalista	Nivel 6
Ayudante de Producción	Nivel 6
Ejecutivo de Cuentas Junior	Nivel 7
Programador on line	Nivel 7
Dibujante-montador	Nivel 8
Oficial Informático	Nivel 8
Jefe de Grabación de Publicidad Directa	Nivel 8
Promotor	Nivel 9
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
Subalterno	Nivel 10
Auxiliar de Oficios	Nivel 11
Personal de Limpieza	Nivel 11
GRUPO VI. PERSONAL DE PUBLICIDAD DIRECTA	
Supervisor	Nivel 3

CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL
Jefe de Almacén	Nivel 3
Jefe de Grabación	Nivel 8
Oficial de Máquina	Nivel 8
Jefe de Equipo	Nivel 8
Transportista	Nivel 8
Teleoperador	Nivel 8
Manipulador	Nivel 9
Grabador	Nivel 9
Distribuidor	Nivel 11
Almacenero	Nivel 11
Ayudante de Máquinas	Nivel 11
Ayudante Manipulador	Nivel 11

ANEXO III

Cuadro esquemático de derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras según la Normativa Laboral

SITUACION PROTEGIDA	DERECHO DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA	CARACTERISTICAS PRINCIPALES
Maternidad.	Duración del permiso y cuantía de la prestación.	16 semanas de permiso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora; 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.
	Disfrute por el padre.	Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, a partir de la 6 primeras semanas Podrán hacer uso del mismo, además, en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma
	Exámenes prenatales y preparación al parto.	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable
	partos prematuros.	Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas) Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.
	Requisito de cotización previa para derecho a cobrar prestación.	Se exigen 180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras. Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: – Madres menores de 21 años: no se exige cotización previa alguna. – Madres entre 21 y 26 años: Se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, ó 180 días en toda la vida laboral. – Madres mayores de 26 años: Se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral.
	Si no existe cotización previa.	Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM, durante las 6 primeras semanas (42 días naturales).
	Prestación por riesgo durante el embarazo.	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
	reconocimiento periodo cotizado para jubilación o incapacidad permanente	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 solo hijo/a y de 14 días más a partir del 2.º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

SITUACION PROTEGIDA	DERECHO DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA	CARACTERISTICAS PRINCIPALES
Paternidad.	Duración del permiso y cuantía de la prestación.	13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación a 4 semanas en 6 años. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Trabajador.
	disfrute por la madre	No es posible. Es un permiso exclusivo de los hombres, si no se disfruta se pierde.
	Requisitos de cotización previa para derecho a cobrar prestación.	Se exigen, para todos los padres, sin distinción de la edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
	Destinatarios del permiso.	Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS.
	Forma de disfrute del permiso.	El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.
Lactancia.	Prestación por riesgo durante la lactancia natural.	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
	Disfrute por ambos progenitores.	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.
	Acumulación.	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
	Ausencia o reducción de jornada.	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora c/u, o una reducción en ½ hora de la jornada laboral, al principio o final de la misma.
	Partos múltiples.	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples.
	Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.	Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la N.C. o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquélla.
	Vacaciones.	Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la Negociación Colectiva reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.
Reducción de jornada por guarda legal.	Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma. - Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.	

SITUACION PROTEGIDA	DERECHO DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA	CARACTERISTICAS PRINCIPALES
	Excedencias por cuidado de hijos e hijas.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. <ul style="list-style-type: none"> – Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. – Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
	excedencia por cuidado de familiares.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. <ul style="list-style-type: none"> – En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.
	Excedencia voluntaria.	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.
Condiciones laborales.	Nulidad de la extinción por causas objetivas.	Será nula la decisión extintiva del empresario de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.
	Nulidad del despido.	Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento. el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.
	D E S P I D O DISCIPLINARIO	Se incluye como nuevo supuesto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
	Tutela judicial.	Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	Indemnizaciones.	Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.
Representantes de trabajadores.	Contenido de los convenios colectivos.	Se establece como nuevo supuesto el «deber de negociar» medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad.
	Derechos.	Se incluye como nuevo supuesto, el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.
	Deberes.	Se incluye como nuevo supuesto el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.