



ESTUDIO DEL CONVENIO COLECTIVO

2ª EVALUACIÓN



Alumno: David Peñalver Navarro
Profesora: María Amparo Ortiz Albiach
Curso: 1º DAW
Año académico: 2023/2024

Índice

Título completo del convenio colectivo	1
Ámbito.....	2
Periodo de prueba.....	4
Retribución del contrato en prácticas	5
Permisos retribuidos	6
Vacaciones	9
Grupo profesional.....	11
Faltas	12
Sanciones.....	18
Preaviso	19
Referencias	20

Título completo del convenio colectivo

El título completo de este convenio colectivo es “Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad”, tal y como se puede comprobar en el «BOE» núm. 192, de 11 de agosto de 2022, páginas 117552 a 117557 en su titular.



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 13573** *Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.*

Figura 1. Nombre del convenio colectivo analizado.

Ámbito

En cuanto al ámbito en el cual se aplica este convenio colectivo, tal y como podemos ver en el título del mismo y como se aprecia en la Figura 1, se trata de un convenio de aplicación estatal.

Además, esta información y la del resto de ámbitos se encuentra en el “Capítulo I. Disposiciones generales”. En ella, en el “Artículo 2. Ámbito territorial” nos confirma que se aplica en todo el ámbito estatal, afectando tanto a las empresas como a los trabajadores.

Asimismo, en el “Artículo 5. Vigencia y duración” del convenio que tenemos disponible en la página de CCOO podemos encontrar más datos acerca del mismo. Por lo que respecta a la vigencia, su periodo original era del 01/01/2008 al 31/12/2023. No obstante, al no haberse renovado, sigue vigente dicho convenio colectivo.

A pesar de que el convenio en sí no se ha renovado o actualizado, sí que lo han hecho las tablas salariales. De hecho, la última actualización de la tabla salarial se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 11 de agosto de 2022, con fecha de resolución del 2 de agosto de 2022 y comprende desde dicho año hasta 2025. De nuevo, ello se puede apreciar en la Figura 1 antes mostrada.

En cuanto al ámbito funcional, el “Artículo 1. Ámbito funcional” reza que:

“Regula las relaciones de trabajo en aquellas empresas que desarrollan alguna o varias de las actividades definidas como publicidad en el artículo 2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre General de Publicidad o norma que la sustituya”.

De este modo, si la Ley fuera sustituida por una nueva, este artículo continuaría teniendo vigencia.

Por último, el ámbito personal está descrito en el “Artículo 3. Ámbito personal”. En él, se anuncia que “todos los trabajadores que presten servicios en las 0empresas a las que se refiere el Artículo 1, cualquiera que sean las funciones que realicen”. No obstante, sí que existen varias excepciones, las cuales son las siguientes: los consejeros y el personal de alta dirección y a los “profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios”.

Periodo de prueba

Si nos vamos al “Capítulo II. Organización del Trabajo y Organización” y ahí al “Artículo 14. Periodo de prueba” encontramos la información pertinente a este apartado del trabajo.

En este apartado, se menciona en primer lugar que siempre que se acuerden por escrito tendrán la siguiente duración, la cual varía según el tipo de personal:

En cuanto a los directores, las jefaturas y el personal técnico, el periodo de prueba será de 6 meses.

Por lo que respecta al personal administrativo, se reduce hasta los dos meses.

Sobre los cargos no cualificados y el personal de oficio, será de tan solo un mes.

Por último, también se menciona que el periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Retribución del contrato en prácticas

La información relativa a esta cuestión la encontramos en el “Artículo 16. Contratos formativos” del “Capítulo II. Organización del trabajo y contratación”. En él, se afirma que “la retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 85% y 95%, para el primer y segundo año respectivamente del salario establecido en el grupo profesional correspondiente”.

Asimismo, hay que destacar también que no será menor al Salario Mínimo Interprofesional.

También se especifica otro tipo de contrato relacionado con el aprendizaje, que es el de contrato para la formación y el aprendizaje. En este caso, la retribución “será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, en función del salario establecido en el grupo profesional correspondiente”.

Permisos retribuidos

En el “Capítulo IV. Permisos, licencias y excedencias” tenemos el “Artículo 24. Permisos retribuidos” en el cual se nos relata que podrán ausentarse con derecho a remuneración tras previo aviso y justificación por los siguientes motivos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo.
- Cuatro días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Respecto al último punto, cuando por dichos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco en vez de cuatro, ampliable a su vez 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.
- 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.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- 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.

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

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.

Otra opción para este permiso es que, por propia voluntad, podrá sustituirlo por un permiso retribuido de 15 días laborables que será disfrutado de forma continuada tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Asimismo, la duración se verá ampliada cuando se trate de un caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

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

Este permiso deberá hacerse con antelación suficiente para que el servicio quede garantizado. Además, la asistencia a la formación que deba obligatoriamente impartirle la empresa no se incluye en el permiso previsto en este derecho.

En penúltimo lugar, las parejas de hecho demostrables gozarán de los mismos derechos que los cónyuges en matrimonio.

Por último, lo no regulado en este artículo estará dispuesto al Estatuto de los Trabajadores y a otras posibles normativas aplicables.

Vacaciones

La información correspondiente a las vacaciones se encuentra en el “Capítulo III. Tiempo de trabajo”; concretamente, en el “Artículo 23. Vacaciones”.

En él, se especifica que se contará con 22 días laborables a disfrutar preferentemente entre el 1 de enero y el 30 de septiembre.

Asimismo, el día 23 de vacaciones será el 25 de enero, considerado fiesta profesional, abonable y no laborable. Cabe destacar que, en caso de no coincidir en viernes quedará trasladada al primer viernes laborable posterior a dicha fecha.

Además, también tendrán consideración de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Otros dos aspectos importantes son que el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa con la representación de los trabajadores y que se conocerán las fechas con al menos dos meses de antelación. Asimismo, el devengo será proporcional al tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Cabe destacar también lo siguiente en cuanto a incapacidades se refiere:

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

Asimismo, en cuanto a “incapacidad temporal, por contingencias distintas a las establecidas en el apartado anterior, tendrán derecho a su disfrute una vez concluida la situación que impidió el mismo y dentro del período de los dieciocho meses siguientes”.

Respecto a la preferencia, será de aquellos trabajadores que acrediten tener cargas familiares de cualquier índole.

Grupo profesional

Si nos vamos al “Capítulo V. Clasificación profesional” y ahí dentro al “Artículo 34. Definición y funciones de los grupos profesionales” encontraremos diferentes perfiles que encargan con el del graduado en DAW o DAM.

Así pues, en el primer grupo, el de directores, está la figura del director de tecnología.

En el grupo segundo, el de jefaturas, tenemos la figura del encargado de bases de datos.

A su vez, encontramos la figura del programador, la de técnico informático, el oficial informático. También podría entrar aquí la figura del analista de datos.

Faltas

En el “Capítulo XI. Régimen disciplinario” encontramos todo aquello a las faltas y las sanciones (el apartado siguiente del presente trabajo). En el “Artículo 62. Faltas” se introduce lo que son las faltas, que son “los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente”.

De cara a conocer su gravedad, los siguientes artículos definen las que componen cada tipo. Así pues, en el “Artículo 63. Faltas leves” encontramos que existen 12 tipos de infracciones.

A continuación, en el “Artículo 64. Faltas graves”, hallamos 15 tipos de faltas.

Por último, en el “Artículo 65. Faltas muy graves” se estipulan 16 tipos diferentes.

El listado de faltas leves es el siguiente:

- Tres llegadas tarde de más de quince minutos a la entrada y/o salida del trabajo sin justificación adecuada en un mes.
- Ausencia no justificada de un día en el trabajo dentro de un mes.
- Abandono del trabajo sin causa justificada y sin permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio. En caso de que el abandono cause perjuicio considerable a la empresa o sea la causa directa de un accidente de compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave según lo establecido en los apartados siguientes de este Capítulo.
- Desobediencia directa a los superiores en cualquier asunto relacionado con las funciones del puesto de trabajo.
- Embriaguez ocasional y consumo esporádico de sustancias estupefacientes.

- No informar a la empresa sobre las bajas por enfermedad, cambios en la unidad familiar para efectos del IRPF o cambios de domicilio del trabajador. Se considerará una falta defectuosa la comunicación realizada fuera del plazo legal o, en todo caso, la que exceda injustificadamente un plazo de diez días desde que pudo ser realizada.
- Negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no cause un daño grave a la empresa.
- Falta evidente de aseo y limpieza personal.
- Ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual hacia cualquier trabajador de la empresa.
- Discusiones que afecten al buen funcionamiento de los servicios; comportamientos o actitudes de menosprecio hacia la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, clientes, proveedores y público en general.
- Incumplimiento de las obligaciones establecidas 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 relacionadas con las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, siempre que la inobservancia no conlleve un riesgo grave para los compañeros de trabajo o terceras personas.
- Cualquier otro incumplimiento que constituya una infracción leve, según el primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador establecidos en este convenio y en las normas aplicables.

Por lo que respecta a las graves, son estas:

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

- 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.
- Faltar dos días al trabajo dentro de un período de un mes, sin causa justificada.
- 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.
- La embriaguez y/o toxicomanía reiterada durante el horario de trabajo.
- Desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia de las funciones del puesto de trabajo que implique quebranto manifiesto de la disciplina.
- La simulación de enfermedad o accidente, o simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 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.
- 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.
- La reiterada negligencia o descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

Finalmente, estas son las faltas consideradas como muy graves:

- La reincidencia en faltas graves, salvo las de puntualidad, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanciones, y aunque sean de distinta naturaleza.
- 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.
- Faltar injustificadamente al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- 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.
- 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.

- 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.
- Las agresiones físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 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.
- El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.
- 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.

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

Sanciones

Tal y como hemos comentado en la introducción del pasado apartado, encontramos la información relativa a las sanciones en el “Capítulo XI. Régimen disciplinario”, en el “Artículo 66. Sanciones”. Ellas consisten en aquello que las empresas pueden aplicar como consecuencia de las infracciones cometidas y que se clasifican en los artículos previos.

De este modo, las faltas leves se pueden sancionar con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

En cuanto a las graves, pueden conllevar:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Cambio de centro de trabajo siempre y cuando no implique cambio de residencia del trabajador y por un periodo máximo de 6 meses.

Por último, en las faltas muy graves se pueden llevar a cabo las siguientes dos sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 2 meses.
- Despido.

Preaviso

Por último en este trabajo, encontramos la parte del preaviso en el “Artículo 15. Cese voluntario del trabajador” dentro del “Capítulo II. Organización del trabajo y contratación”.

De cara a comunicar el cese, se divide en las categorías que en las que se enmarcaba la duración del contrato de prueba.

Así pues, directores, jefaturas y personal técnico deberán avisar con no menos de un mes de antelación. Para el personal administrativo bastará con al menos 15 días de antelación. Finalmente, para el personal no cualificado y de oficios será suficiente con una semana de antelación.

Referencias

Convenio colectivo de empresas de publicidad. Recuperado de: <https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empresas-de-publicidad-de-espana/>.

Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta sobre revisión y tablas salariales para los años 2022 a 2025 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-13573.

.