

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2015-13277** *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Mig Advertising España S.A. para el periodo 2015-2016.*

Código 39100382012015.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mig Advertising España, S. A., para el periodo 2015-2016, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 17 de abril de 2015, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de noviembre de 2015.

La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

Convenio Colectivo Empresa MIG ADVERTISING ESPAÑA S.A

## **CAPÍTULO I.**

Disposiciones generales

### **Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y partes que lo conciertan.**

El presente Convenio afecta a la totalidad de centros de trabajo que la empresa posee en la comunidad autónoma de Cantabria.

Se concierta por la representación legal de la empresa por un lado y por la representación unitaria de los trabajadores por el otro, los cuales se reconocen capacidad recíproca y legitimación para suscribir el mismo de conformidad con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 2. Ámbito personal**

El Convenio se aplicará a todos los trabajadores de la empresa MIG ADVERTISING S.A. 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**

El presente convenio goza de prioridad aplicativa frente al convenio colectivo estatal para empresas de publicidad en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores listadas a continuación:

- a).- Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y los resultados de la empresa.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

- b).- Abono o compensación de horas extra y retribución específica de trabajo a turnos.
- c).- Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
- c).- Régimen de trabajo a turnos.
- d).- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e).- Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- f).- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios colectivos.
- g).- Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- h).- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Vencido y extinguido el Convenio colectivo estatal de empresas de publicidad, el presente convenio sustituirá íntegramente a aquel.

#### **Artículo 4. Vigencia y duración**

El presente convenio entra en vigor, con independencia de la fecha de su publicación, el 01 de Enero de 2015 expirando su vigencia el próximo 31 de Diciembre de 2016.

#### **Artículo 5. Prórroga y denuncia**

El presente convenio 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.

Si el convenio fuera denunciado en el término fijado, el presente convenio se prorrogará exclusivamente durante 6 meses durante los cuales las partes deberán alcanzar un nuevo acuerdo. Transcurridos los 6 meses de prórroga sin acuerdo, el presente convenio perderá su vigencia a todos los efectos, rigiéndose las partes por el convenio de ámbito superior, de existir.

#### **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».

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

## **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 y concurrencia desleal.**

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.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen que la prestación de servicios por cuenta propia o ajena en el sector de agencias de publicidad, marketing o similares requerirá la previa comunicación y autorización empresarial. La ausencia de comunicación y/o autorización se considerará como infracción muy grave de deslealtad o fraude a los efectos previstos en el presente convenio colectivo.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

#### **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 en cualquiera que sea el soporte en que el mismo descansa.

#### **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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

hasta el transcurso de un plazo máximo de tres meses, el contrato quedará sujeto a lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.

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

### **CAPÍTULO III. Clasificación**

#### **Artículo 15. Clasificación profesional del personal**

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados conforme a las categorías profesionales que a continuación se relacionan:

**Director General:** Persona provista o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata del Consejo de Administración o Gerencia de la empresa y con conocimientos 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.

**Responsable del Departamento de Administración:** Es la persona que se encarga de coordinar y supervisar la parte contable y administrativa, así como de reportar al Director Financiero. Lleva un equipo que elabora, centraliza y controla la información financiera y contable que resulta e la actividad empresarial. Además de supervisar la contabilidad general y auxiliar y la fiscalidad, controla los créditos de clientes y la tesorería. Se encarga también de tareas administrativas propias de la oficina.

**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 Servicios Interactivos:** Es el responsable de la realización de campañas publicitarias para medios audiovisuales/gráficos. Se responsabiliza del marketing on line y de la programación.

**Director de informática/programación:** 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

**Director de Dpto Comunicación y RRPP:** Es la persona bajo cuya responsabilidad se encuentra el gabinete de prensa y las relaciones con los medios desde un punto de vista de publicación de contenidos.

**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, coordina y proyecta toda clase de campañas, pudiendo tener a su cargo uno o varios creativos.

**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 de Arte Senior.** Son los encargados de reflejar la idea en los soportes gráficos y audiovisuales.

**Director de Arte Junior:** Tiene tal consideración aquel con una experiencia inferior a 2 años en la empresa.

**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

**Asistente de marketing:** Es el encargado de supervisar y establecer las estrategias de marketing y relaciones públicas de la empresa.

**Ejecutivo de cuentas senior:** Aquel trabajador que se encarga de la relación comercial con los clientes. Gestiona las cuentas o clientes en todo su ámbito, desde la formalización del contrato hasta la presentación de las campañas.

**Ejecutivo de cuentas junior:** Ejecutivo de cuentas con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

**Redactor publicitario senior (Copy):** Genera el concepto o idea de las campañas. Elabora los textos publicitarios.

**Redactor publicitario junior:** Redactor con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

**Redactor senior:** Se encarga del diseño y coordinación de planes de comunicación, proyectos de comunicación y relaciones públicas para clientes e instituciones. Gestión de gabinetes de prensa y creación de contenido redaccional para los medios, así como de las relaciones con los medios.

**Redactor junior:** Es el redactor con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

**Film producer:** Es el coordinador de la producción audiovisual. Máximo responsable de la coordinación de todos los profesionales del proceso y de la organización y logística del rodaje.

**Realizador senior:** Máximo responsable de la producción audiovisual a nivel de narración y tratamiento. Organiza y supervisa la preparación, la ejecución, el montaje, la edición y la posproducción.

**Realizador junior:** Máximo responsable de la producción audiovisual a nivel de narración y tratamiento. Organiza y supervisa la preparación, la ejecución, el montaje, la edición y la posproducción.

**Editor de vídeo senior:** Se encarga de montar en edición no lineal la producción audiovisual con las premisas facilitadas por el realizador. SE valora que pueda montar con diferentes software de edición.

**Editor de vídeo junior:** Es el editor de video con menos de dos años de antigüedad.

**Técnico de sonido en directo y mastering:** Realiza los procesos de sonorización, registro, difusión o postproducción del sonido en producciones audiovisuales con autonomía operativa siguiendo las instrucciones del realizador.

**Especialista after effects, 3D motion graphics:** Responsable de la VFX ( efectos visuales y gráficos ) de una producción audiovisual, trabaja con las premisas que le transmite el realizador.

**Supervisor de cuentas:** 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.

**Producer:** Es el habitual encargado de comprar a los proveedores de producción gráfica y audiovisual. Vela por una buena finalización del trabajo conforme a las características del mismo.

**Ayudante de producción:** Persona que se encarga de realizar tareas específicas del área de producción, siempre bajo las órdenes directas del director de producción.

**Planificador de medios senior:** 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.

**Planificador de medios Junior:** Planificador de medios con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

**Planificador estratégico junior:** Planificador estratégico con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

**Community manager senior:** Trabajador que dinamiza o genera contenidos en las redes sociales del anunciante.

**Community manager junior:** Trabajador que dinamiza o genera contenidos en las redes sociales del anunciante con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

**Analista senior:** Es la persona que realiza las funciones de un analista técnico y de un programador, es decir, parte de una información previa recibida del analista funcional, en función de la cual desarrolla las aplicaciones y organiza los datos. En base a sus conocimientos en el o los lenguajes de programación en cada caso, sintetiza, organiza y lo lleva a la práctica mediante la codificación de la solución.

**Analista Junior:** Analista con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

**Programador senior:** Trabajador que implementa algoritmos mediante un lenguaje de programación.

**Programador Junior:** Programador con menos de dos años de antigüedad en la empresa.

**Administrativo:** Persona que realiza con autonomía funciones administrativas, realizando trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación o condiciones adecuadas.

**Auxiliar Administrativo:** Persona que bajo las instrucciones de un superior, realiza trabajos de carácter auxiliar, entre los que pueden estar incluidos los de telefonista-recepcionista.

#### **Art 16.- Grupos profesionales**

La totalidad de los trabajadores que prestan servicios en la empresa serán encuadrados en uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Creatividad.

Grupo II.- Clientes, marketing y comunicación.

Grupo III.- Programacion + servicios interactivos.

Grupo IV.- Departamento financiero, administrativo más Director General.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

#### **Artículo 17. 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.

#### **CAPÍTULO V.**

Jornada de trabajo

#### **Artículo 18. Jornada de trabajo**

El número de horas de trabajo a la semana será de treinta y nueve 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.

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 19. 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.

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, la empresa cuidará 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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 Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

#### **Artículo 20. Vacaciones**

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio será de treinta días naturales.

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

3. El disfrute de los 30 días naturales de vacaciones, se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador de conformidad con las siguientes reglas:

1º.- Se deben coger en tres periodos máximo y dos mínimos.

2º.- Cada periodo debe ser de al menos una semana y máximo 21 días.

3º.- Al menos 23 días deben ser disfrutados en los periodos comprendidos entre el 30 de marzo y 12 de abril, 1 de Julio y 6 de Septiembre y 21 de Diciembre y 10 de Enero, las correspondientes a 2015; y entre el 21 de marzo y 3 de abril, 4 de Julio y 4 de Septiembre y el 22 de Diciembre y 8 de Enero las correspondientes a 2016. (habría hasta el 31 de mayo para fijar estas fechas, respetando en cualquier caso el artículo 38.3 del E.T.).

Los trabajadores podrán fijar 7 días de su periodo vacacional fuera de estas fechas, siempre que se respeten la siguientes condiciones: fijarlos antes del 28 de Febrero de cada año; estar autorizadas por el responsable del departamento y no existir más de una persona del departamento de vacaciones en esa semana fuera de las fechas habituales de vacaciones.

4º.- En cualquiera de los casos se deben comunicar todas las vacaciones antes del 31 de Mayo. En caso de no producirse tal comunicación será la empresa la que determine los periodos, de conformidad con del artículo 38.3 E.T.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

5º.- Los responsables de departamento tienen prioridad al escoger fechas, seguidos del resto de miembros por orden de antigüedad. En los periodos antes indicados, marcados por la empresa (verano y navidades) podrán coincidir como máximo dos del mismo departamento. E los periodos restantes, no podrán coincidir dos del mismo departamento.

6º.- Las solicitudes se cursarán ante el responsable por escrito, previa autorización del responsable del departamento.

7º.- En ausencia de acuerdo entre trabajadores que soliciten idénticas fechas de disfrute, la empresa garantiza la rotación anual de modo que eligen el primer año el trabajador de mayor antigüedad, y en los años siguientes el resto de trabajadores ordenados en atención a la fecha de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 21. Navidad, año nuevo y festividad de la publicidad.**

**MIG ADVERTISING ESPAÑA S.A** sujeta 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.

El día 25 de Enero tendrá la 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.

### **CAPÍTULO VI. Retribuciones**

#### **Artículo 22. Salario base**

El salario base para el ejercicio 2015 será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente en cómputo anual divididas en doce pagas de idéntico importe cada una.

Citada retribución anual, integra dos gratificaciones extraordinarias.-Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre. Citadas gratificaciones, si bien se devengan en fecha 15 de junio y 22 de diciembre serán abonadas al trabajador en forma prorrateada mensualmente.

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

La retribución correspondiente al año 2016, será la que aparece en el anexo del presente convenio.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

La retribución percibida por encima de lo establecido para los ejercicios 2015 y 2016 no absorberá la subida salarial pactada para cada categoría profesional.

## **CAPÍTULO VII.**

### **Desplazamientos. Incapacidad temporal**

#### **Artículo 23. 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, la cual abonará los mismos previa presentación de factura por el trabajador.

Se fijan como importes máximos a abonar por la empresa, los que se reproducen a continuación:

Dieta con pernocta (en territorio nacional)	54 €/Día
Dieta sin pernocta (en territorio nacional)	27 €/Día
Dieta internacional con pernocta	92 €/Día
Dieta internacional sin pernocta	49 €/Día
Gastos de manutención (comidas)	12 €
Gastos Kilometraje	0,22 €/Kilómetro

Estas cantidades serán actualizadas durante la vigencia del Convenio en los mismos porcentajes para la revisión salarial, a excepción del gasto de kilometraje que seguirá la evolución fiscal sobre la materia.

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 y autorización de las empresas, si por circunstancias especiales los gastos originados por desplazamientos superaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por las mismas, con posterior justificación, por parte del trabajador, de los gastos realizados.

#### **Artículo 24. Incapacidad temporal**

Durante la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, así como los días que el trabajador permanezca hospitalizado (cualquiera que sea la contingencia

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

de la que derive la Incapacidad Temporal), 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 25. 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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.
- c) Dos días por cambio de su domicilio habitual.
- d) 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 primer 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

j) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los progenitores indistintamente tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen.

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

k).- 1 día de asuntos propios.

#### **Artículo 26. 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 en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, o en caso de discapacidad del hijo. En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas a partir del segundo. 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

#### **Artículo 27. 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 28. 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.

Sólo en el caso de que dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y sólo 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 29. Guarda legal**

El/La trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 30. 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 31. Excedencia forzosa**

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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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 32. Excedencia voluntaria**

La empresa 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 33. 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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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.

3. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

4. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria

5. Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

6. Fuerza mayor temporal.

7. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

8. Excedencia forzosa.

9. Por el ejercicio del derecho de huelga.

10. Cierre legal de la empresa.

11. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

#### **Artículo 34. 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 por escrito 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 35. Facultades y garantías**

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa firmantes de este 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 los trabajadores la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen de Formación Continua para las Empresas de Publicidad. Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación. 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 36. 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 37. Libre sindicación**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá 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 38. 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 39. Derechos cargos electivos del sindicato**

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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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 40. Representación en negociación colectiva**

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en la 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 41. Derecho de las secciones sindicales**

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité 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 42. Secciones sindicales**

En la empresa 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 el Comité de Empresa estará representada, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

#### **Artículo 43. 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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 44. 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 45. Utilización locales sindicales**

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

#### **Artículo 46. Cuota sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

#### **Artículo 47. 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/de la trabajador/a que, siendo o no, ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas 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 48. 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 la empresa 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) MIG ADVERTISING ESPAÑA S.A. realizará 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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 (RCL 1995, 3053) .

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, la empresa 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 49. 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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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 1ª. Faltas**

##### **Artículo 50. 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 51. 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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.

#### **Artículo 52. 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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.

#### **Artículo 53. 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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, destrozarse 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

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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.

## SECCIÓN 2ª. Sanciones

### Artículo 54 Sanciones

Las sanciones que MIG ADVERTISING ESPAÑA S.A pueda 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.) 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.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

#### **Artículo 55. 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 56. 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 57. Inaplicación del convenio**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan como método para solventar las diferencias que pudieran surgir las

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

siguientes que se exponen a continuación ordenadas por orden de prioridad, siendo preceptiva el agotamiento de cada una de las fases para acudir a la siguiente:

- 1º.- Acudir a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- 2º.- Someter las diferencias a mediación ante el ORECLA, a petición de cualesquiera de las partes.
- 3º.- En defecto de los dos sistemas anteriores, y fracasados los mismos, ambas partes acuerdan el sometimiento a un arbitraje obligatorio, siendo el árbitro encargado de resolver el mismo:
  - 3.1. En primer lugar, el designado por ambas partes de mutuo acuerdo.
  - 3.2.-En segundo lugar, el que resulte del procedimiento de insaculación de cuatro designados de común acuerdo por ambas partes.

#### **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 ORECLA Órgano de Resolución de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Cantabria.

#### **Disposición Adicional segunda. 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 (dos por cada parte).

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.
- 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 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) ; para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las Empresas del Sector.

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

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.

Ambas partes fijan como domicilio de la Comisión a efectos de notificaciones la que se designa a continuación: Se designa como domicilio el sito en la C/ Vargas nº 47, Escalera Dcha piso 2º.

Ambas partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en el seno de la Comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T

JUEVES, 3 DE DICIEMBRE DE 2015 - BOC NÚM. 232

**ANEXO I**

<b>SALARIOS CONVENIO</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Dir Genral	37.644,42 €	38.209,09 €
Dir MK	18.822,21 €	19.104,54 €
Dir Ser Interact	25.096,28 €	25.472,73 €
Dir Programac	18.822,21 €	19.104,54 €
Dir Com y RRPP	18.822,21 €	19.104,54 €
Dir Serv Cliente	25.096,28 €	25.472,73 €
Dir Creativo Ejec	25.096,28 €	25.472,73 €
Dir Finan	25.096,28 €	25.472,73 €
Dir Arte Senior	17.807,37 €	18.074,48 €
Dir Arte Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Dir Cuentas	18.822,21 €	19.104,54 €
Asist Mk	17.708,57 €	17.974,20 €
Redac Publict Senior	18.687,32 €	18.967,63 €
Redac Publict Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Superv Cuentas	17.806,86 €	18.073,97 €
Ejec Cuentas Senior	17.708,57 €	17.974,20 €
Ejec Cuentas Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Producer	17.806,86 €	18.073,97 €
Ayud Produccion	9.389,77 €	9.530,62 €
Planif Medios Senior	17.645,83 €	17.910,52 €
Planif Medios Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Redactor senior	17645,83	17.910,52 €
Redactor junior	9389,77	9.530,62 €
Planif Estrategico Senior	17.806,86 €	18.073,97 €
Planif Estrategico Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Community junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Community senior	17.807,37 €	18.074,48 €
Analista junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Analista senior	17.807,37 €	18.074,48 €
Programador senior	17.708,99 €	17.974,63 €
Programador junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Responsable Dpto Admon	18.822,21 €	19.104,54 €
Administrativo	16.730,85 €	16.981,82 €
Auxiliar admin	12.548,14 €	12.736,36 €
Film Producer	18.822,21 €	19.104,54 €
Realizador Senior	18.822,21 €	19.104,54 €
Realizador Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Técnico de Sonido	17.806,86 €	18.073,96 €
Especialista after effects	17.806,86 €	18.073,96 €
Editor de video Senior	18.822,21 €	19.104,54 €
Editor de video Junior	9.389,77 €	9.530,62 €
Guionista	17.806,86 €	18.073,96 €