

Número de registre 6873

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU, per a l'any 2020

Resolució, 9 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU, per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 25001242012010).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU, per a l'any 2020, subscrit per les parts negociadores el 27 de gener de 2020, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU, per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 25001242012010) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 9 d'octubre de 2020

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

Capítol 1 – Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

Article 2. Àmbit personal i funcional:

Article 3. Àmbit territorial:

Article 4. Entrada en vigor i durada

Article 5. Pròrroga i denúncia

Article 6. Garantia "ad personam"

Article 7. Comissió paritària

Article 8. Naturalesa i efectes del conveni

Capítol 2 - Organització i condicions de treball

Article 9. Principi general

Article 10. Modificacions laborals

Article 11. Acomiadament per causes objectives

Article 12. Mobilitat funcional i geogràfica

Capítol 3 - Plantilles

Article 13. Plantilla

Article 14. Grups professionals i salarials

Article 15. Assignació del treball

Article 16. Canvis de grup professional o nivell salarial

Article 17. Promoció i ascensos
Article 18. Formació professional
Article 19. Convenis amb facultats o escoles tècniques
Article 20. Excedències
Article 21. Maternitat
Article 22. Paternitat
Article 23. Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs
Article 24. Suspensió per risc durant la lactància
Article 25. Violència de gènere

Capítol 4 - Condicions econòmiques

Article 26. Conceptes salarials
Article 27. Salari base
Article 28. Comissions
Article 29. Plus Lliure disposició
Article 30. Plus de responsabilitat
Article 31. Pagues extraordinàries
Article 32. Altres retribucions. Retribucions en cas de accident o malaltia
Article 33. Despeses de viatges, dietes i altres
Article 34.. Augment Salarial

Capítol 5 - Jornada de treball, horaris, descansos

Article 35. Jornada de treball
Article 36. Hores extraordinàries
Article 37. Jornada Irregular
Article 38. Quadre horari
Article 39 Descans mensual
Article 40. Vacances
Article 41. Contractació
Article 42. Període Prova
Article 43. Baixes Voluntàries

Capítol 6— Permisos i llicències

Article 44. Permisos
Article 45. Llicències

Capítol 7 - Faltes i sancions

Article 46. Faltes
Article 47. Sancions
Article 48 Obligacions del personal
Article 49 Premis

Capítol 8 - Salut laboral

Article 50. Salut laboral i perillositat
Article 51. Reconeixements mèdics

Capítol 9 - Drets sindicals

Article 52. Garanties sindicals

Capítol 10 - Condicions socials

Article 53. Pèrdua de visió o trencament d'ulleres

Article 54. Assegurances
Article 55. Jubilació Parcial

Capítol 11 - Varis
Article 56. Eines i condicions de treball
Article 57. Concurrencia i exclusivitat
Article 58 Préstecs
Articles 59 Formació

Clàusules addicionals

CAPÍTOL 1
Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts
El present Conveni col·lectiu per l'empresa Gestió Publicitat Segre SLU (en endavant GPS) es pacta entre el Representant Legal de l'empresa, i la Representant Legal dels Treballadors/res de la mateixa, pel sindicat UGT (En endavant RLT).

Article 2. Àmbit personal i funcional:
Aquest conveni afecta la totalitat del personal vinculat a l'empresa GPS mitjançant un contracte laboral. Se n'exclouen expressament: les persones que executen funcions d'alta direcció i els membres del consell d'administració, sempre que la seva activitat només comporti funcions inherents a aquests càrrecs.

Professionals liberals i assessors vinculats per contracte de prestació de serveis.

Professionals amb contracte mercantil de representació comercial.

L'empresa i la RLT estudiaran conjuntament aquelles situacions controvertides que puguin sorgir.

Article 3. Àmbit territorial:
Aquest conveni afecta el personal de l'empresa de tots els seus centres de treball de Lleida ciutat i província de Lleida.

Article 4. Entrada en vigor i durada:
L'aplicació del conveni en vigor a partir del dia 1 de gener de 2020.

La seva vigència finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2.020.

Article 5. Pròrroga i denúncia:
El present conveni quedarà prorrogat automàticament, tant en les seves clàusules normatives, com en les obligacionals, a partir de la data de l'acabament si no ha estat denunciat per qualsevol de les dues parts, amb una antelació mínima de 60 dies, davant de la Delegació de Treball de la Generalitat a Lleida. Un cop denunciat el conveni i obert el procés de negociació, el conveni denunciat també es considerarà prorrogat automàticament, tant en les seves clàusules normatives com en les obligacionals, fins a arribar a un nou conveni.

Article 6. Garantia "ad personam":
S'han de respectar les condicions personals que, amb caràcter global, excedeixen les establertes en aquest conveni i s'han de mantenir estrictament "ad personam".

Article 7. Comissió paritària:

Per totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò establert a l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, la comissió paritària estarà formada pel representant legal de l'empresa i la representant legal dels treballadors/res.

Article 8. Naturalesa i efectes del conveni

Aquest conveni subscriu la literalitat de l'article 82.3 del l'Estatut del Treballadors que diu:

“Els convenis col·lectius regulats per aquesta llei obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos dintre del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència. Sens perjudici d'això, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es pot no aplicar en l'empresa, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, les condicions de treball que preveu el conveni col·lectiu aplicable, tant si és de sector com d'empresa, que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que es donen les causes econòmiques si dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior. S'entén que es donen causes tècniques si es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives si es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives si es produeixen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat. La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes que indica l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que s'hi assenyalen. Si el període de consultes finalitza amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que prevegi, si s'escau, el pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu. En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que se li va plantejar la discrepància. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no ha assolit un acord, les parts han de recórrer als

procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. Si el període de consultes finalitza sense acord i no són aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no han solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en pot sotmetre la solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que es pot adoptar al seu si o per un àrbitre designat a aquest efecte pels mateixos òrgans amb les garanties degudes per assegurar-ne la imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només als efectes de dipòsit."

CAPÍTOL 2

Organització i condicions de treball

Article 9. Principi general:

L'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa, a l'empara d'aquest principi l'empresa té la potestat d'assignar a cada treballador els clients que cregui oportuns. L'empresa podrà assignar a un altre comercial aquells clients que durant sis mesos no hagin tingut relació comercial amb l'empresa o un any en aquells que siguin anuals. La delegada de personal exercirà funcions d'assessorament i farà propostes en aquells temes relacionats amb l'organització del treball.

L'empresa a petició, per escrit, del RLT informará amb caràcter previ i de forma documentada sobre els canvis que es puguin produir en l'organització del treball, millora de la productivitat, introducció de nova tecnologia, sempre que tinguin vinculació amb l'empresa, i oferirà de forma periòdica informació sobre tot allò que fixa l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. Modificacions laborals:

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament acreditades, l'empresa necessiti adoptar modificacions substancials de les condicions de treball que afectin un o més treballadors, es realitzaran d'acord amb el que s'estableix al l'article 41 de l'Estatut dels treballadors aprovat per RDL 2/2015 de 23 d'octubre , essent aplicables les modificacions que pugui tenir aquest, durant la vigència del present conveni.

Article 11. Acomiadament per causes objectives:

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'Empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin un o més treballadors, ho posarà en coneixement del delegat de personal, celebrant ambdues parts amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, almenys una reunió i no començant per tant la via legalment establerta. En l'esmentada reunió, les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per procedir a la rescissió de contractes, la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, així com també sobre les mesures necessàries per atenuar els efectes en el supòsit que es consideri inevitable la rescissió de contractes de treball.

Un cop comunicat formalment al treballador/a afectat/ada aquest/a pot iniciar la via legalment establerta en cada moment sense perjudici de continuar negociant si s'escau

De no arribar-se a acord en l'esmentada reunió, i iniciat el procediment legal corresponent i dintre del mes de preavís legalment establert, que l'empresa es compromet a utilitzar si així se sol·licita per part del representant dels treballadors i/o dels treballadors afectats, a seguir negociant la possible solució alternativa, ja sigui dintre de la mateixa empresa o en tràmit de mediació davant el Tribunal laboral de Catalunya. De no existir possibilitat de conciliació davant l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge davant el mateix, si així ho acorden en cada moment la direcció de l'empresa i el o els treballadors afectats, tal com disposa a l'efecte el Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 12. Mobilitat funcional i geogràfica:

Aquest conveni s'atendrà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors en els articles 39 i 40. En qualsevol cas, la delegada de personal serà informada prèviament i amb suficient antelació de qualsevol canvi, trasllat o permuta i emetrà un informe, podent sol·licitar, si convé, una reunió amb l'empresa per tractar el tema, intentant arribar sempre a un pacte entre empresa i el treballador/a a traslladar o permutar.

En els casos de trasllat de caràcter temporal, i seguits el processos legals corresponents, les possibles compensacions pel trasllat hauran de ser pactades entre empresa i treballador/a afectat.

CAPÍTOL 3

Plantilles

Article 13. Plantilla:

L'empresa prèvia sol·licitud per escrit, facilitarà a la representant dels treballadors, una relació amb la plantilla, categoria, situació i drets adquirits de tots els treballadors/res de l'empresa. La relació inclourà les següents dades: nom i cognoms, data d'incorporació a l'empresa, categoria professional, departament o secció i data del darrer nomenament o promoció, sempre que s'hagin fet dins dels últims dos anys.

Les reestructuracions internes dels diferents departaments de GPS que, per raons de rendibilitat, organització o producció fossin necessari aplicar, modificaran automàticament les plantilles respectives, i es reciclarà sempre que es pugui, el personal excedent cap a altres departaments de l'empresa, prèvia reconversió professional si fos necessari. En aquest supòsit l'Empresa informará la representant dels treballadors.

Creació d'una borsa de treball que regularà les vacants, substitucions, promocions, etc.

Tota la plantilla de l'empresa haurà de tenir garantits els seus descansos, evitant que aquest fet comporti ampliacions d'horari dins de la jornada laboral de les persones que els supleixin, com a organització de treball que és, queda a potestat de l'empresa la manera de garantir aquests descansos, ja sigui amb substitucions, amb reducció d'informació - producció o qualsevol altra fórmula que es cregui oportuna.

Article 14. Grups professionals i salarials

S'adjunten amb el present conveni els grups professionals i salarials amb l'equivalència amb les antigues categories professionals i la definició dels grups.

Article 15. Assignació del treball:

No hi haurà cap tipus de discriminació i s'aplicarà el principi de "a igual treball salari igual".

Article 16. Canvis de grup professional o nivell salarial:

Amb independència dels augments que l'empresa consideri en cada moment que ha d'aplicar, amb caràcter ordinari, anualment, durant el mes de desembre, ambdues representacions a proposta de les parts, estudiaran i si correspon acordaran, tots els casos que per les funcions que es realitzin hagin d'accedir a un grup professional o salarial superior al que ostenten. Igualment amb caràcter extraordinari al llarg de l'any a

petició de la representant dels treballadors/res i juntament amb l'empresa podran revisar i si correspon acordar aquells casos que per part dels treballadors/res els siguin presentats.

Tant les propostes com les resolucions d'ambdues parts es presentaran per escrit.

Article 17. Promoció i ascensos:

L'empresa afavorirà la promoció professional dels treballadors/res de la plantilla tenint sempre en compte el principi d'igualtat d'oportunitats.

Tot el personal de GPS tindrà, en igualtat de condicions, dret de preferència per cobrir les vacants existents fins al càrrec de cap de secció (inclòs). Si fos necessari fer cursos de formació per accedir als nous llocs de treball, l'empresa facilitarà l'assistència als aspirants. La direcció informará a la representant dels treballadors/res amb suficient antelació de les vacants i de les condicions que es requereixen en cada cas per a accedir a grups professionals o salarials superiors.

Article 18. Formació professional:

L'empresa i els treballadors/es tindran cura, de manera continuada, de l'actualització de coneixements per part del personal, entenent que la seua formació és una responsabilitat compartida. Els treballadors/es tindran dret a adaptar la seua jornada ordinària per poder assistir a cursos i podran gaudir dels permisos necessaris, sempre que ho permetin les necessitats de producció. Anualment i d'acord amb els pressupostos, l'empresa i RLT elaboraran un pla de formació i pactaran l'assistència als cursos. En tot cas si la formació es produeix dins de la jornada laboral del treballador/a, l'assistència serà obligatòria. Quan la formació es produeixi fora de la jornada laboral, l'assistència serà voluntària.

La formació sempre es tindrà en compte per a la possible promoció dels treballadors/es.

Article 19. Convenis amb facultats o escoles tècniques:

L'empresa informará, prèvia petició per escrit del RLT, dels convenis de col·laboració que tinguin subscrits o que se signin amb les diferents facultats o escoles tècniques, amb l'objectiu que els estudiants realitzin les proves tecnicopràctiques, que es pactin.

L'única finalitat d'aquest conveni és la que deriva de la seua mateixa naturalesa, sense que l'empresa pugui ocupar vacants de llocs de treball amb els signants d'aquests convenis.

Article 20. Excedències:

El treballador/a amb una antiguitat a l'empresa d'un any tindrà dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el podrà repetir el mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des de l'anterior excedència.

Els treballadors/es tindran reconegut un període d'excedència, no superior a tres anys, per poder cuidar cada fill, tant si és natural com si és adoptiu.

Per tot allò que no reguli aquest article en temes d'excedència s'està amb allò que es disposi a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 21. Maternitat:

El temps de descans per maternitat es de 16 setmanes, sis setmanes són obligatòries gaudir-les després del part.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, el descans pot ser sol·licitat per la mare o pel pare.

El temps de descans es comptabilitza a elecció del treballador/a, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat (degudament acreditat), el període de descans pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. (degudament acreditat)

En qualsevol cas s'estarà sempre al que es fixi legalment en l'Estatut dels Treballadors o altres lleis que regulin aquesta matèria.

Article 22. Paternitat:

La suspensió del contracte per paternitat es concreta en 12 setmanes.

En qualsevol cas s'estarà sempre al que es fixi legalment en l'Estatut dels Treballadors o altres lleis que regulin aquesta matèria.

Article 23. Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs:

Si els procediments o condicions de treball poden influir negativament en la treballadora embarassada i no és possible canviar-la de lloc, hi ha la possibilitat de suspendre el contracte, amb reserva del lloc de treball i amb el consegüent cobrament de subsidi per risc durant l'embaràs.

Article 24. Suspensió del contracte per risc durant la lactància:

Si els procediments o condicions de treball poden influir negativament en la treballadora durant la lactància natural o sobre el lactant i no es possible canviar-la de lloc, hi ha la possibilitat de suspendre el contracte de treball, amb reserva de lloc de treball i amb el consegüent cobrament del subsidi per risc durant la lactància natural.

La duració de la situació serà des que se suspengui el contracte de treball per risc derivat del lloc de treball o de les condicions en què es treballa i fins la reincorporació al treball i, com a màxim, fins als 9 mesos del fill o la filla.

Article 25. Violència de gènere.

La treballadora víctima de la violència de gènere (degudament acreditat amb informes dels serveis socials i amb ordre de protecció) tindrà el dret, per a poder fer efectiva la seva protecció, a la reducció i reordenació del temps de treball, a la suspensió del contracte o a l'extinció del contracte.

També gaudirà de proteccions jurídiques específiques en relació a les absències i faltes de puntualitat i a la nul·litat de l'acomiadament de la dona treballadora víctima de la violència de gènere durant el gaudiment dels drets anteriors.

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 26. Conceptes salarials:

Les retribucions del personal comprés en aquest conveni (que quedaran determinades en un annex), estaran constituïdes pel salari base, els seus complements, i les comissions que per cada cas pertoquin, corresponent aquestos a la jornada normal fixada en aquest conveni.

Article 27. Salari base:

És la retribució mensual que, amb caràcter ordinari i fix, percep el treballador/a en funció de la seva categoria laboral, independentment dels complements.

Article 28: Comissions:

Les comissions s'establiran en funció de la producció de l'empresa i s'informarà degudament a la representant dels treballadors/res en cas de canvis substancials.

Pel fet de cobrar-les s'entén que queda retribuïda la jornada laboral per aconseguir-les, que serà de 40 hores setmanals, estant el personal a disposició del responsable de secció, per cobrir les necessitats que sorgeixin fora de la "rutina" habitual.

En cap cas les comissions formaran part de les pagues extraordinàries.

Durant la vigència d'aquest conveni s'intentarà establir un sistema de gratificació per a tot aquell personal que no tingui la categoria de comercial sempre que obtingui una sobreproducció. Se n'informarà a la representant dels treballadors.

Les comissions a cobrar seran les pactades contractualment.

Article 29. Plus de lliure disposició:

El cobraran aquells treballadors/res que tinguin reconeguda la lliure disposició, és a dir, que estaran a disposició del responsable de cada secció per cobrir necessitats creatives i administratives de caire excepcional i eventual. Pel fet de cobrar aquest plus no s'entén una prolongació anòmla de la jornada. La retribució d'aquest plus de lliure disposició es del 20% del salari base. Aquest plus s'inclourà també en les pagues extraordinàries i es cobrarà durant les vacances, qui percebi aquest plus desenvoluparà un jornada laboral de 40 hores.

Aquest plus es incompatible i exclouent amb les comissions, que es defineixen a l'article 28, els treballadors/res podran percebre una retribució o l'altra però mai les dues.

Article 30. Plus de Responsabilitat:

S'aplicarà a aquells treballadors/res que l'empresa designi per tal que es facin càrrec d'un equip, una secció, una àrea o un departament. La retribució d'aquest complement quedarà fixada en quadre annex.

En situació de substitució per vacances o malalties llargues d'alguns d'aquests treballadors, l'empresa organitzarà la producció de tal manera que un altre responsable es faci càrrec de la vacant.

En cas que no sigui possible que l'empresa pugui cobrir la vacant amb un altre responsable el treballador/a que assumeixi tasques del responsable, rebrà el plus de responsabilitat marcat per aquest conveni, amb la quantia que pertorqui segons la dedicació total o parcial a la responsabilitat mes amunt esmentada.

Article 31. Pagues extraordinàries:

Es fixen tres pagues a liquidar durant l'any:

Paga d'estiu: Es cobrarà durant el mes de juny i serà equivalent a una mensualitat, o a la part proporcional, de tots els conceptes salarials, sense tenir en compte les comissions, percebuts pel treballador durant l'últim any.

Paga de Nadal: Es cobrarà abans del 20 de desembre i serà equivalent al 65% d'una mensualitat, o a la part proporcional de tots els conceptes salarials, menys les comissions, percebuts pel treballador durant l'últim any.

Paga de març o de beneficis: Serà equivalent al 8,33% de tots els conceptes salarials, menys les comissions, percebuts pel treballador durant l'any en curs. Aquesta paga serà prorratejada mensualment al llarg de l'any.

Article 32. Altres retribucions. Retribucions en cas d'accident o malaltia

Donada l'especial característica dels treballadors de l'empresa, on es manifesten dos grups altament diferenciats, com són tot el personal creatiu i administratiu, és a dir els que no reben comissions i el personal íntegrament de vendes, que sí que reben comissions, es defineix que:

En cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball i accident o malaltia, que estigui degudament acreditada pels serveis mèdics, l'empresa garanteix a partir del primer dia la percepció del 100 % per tot el personal creatiu i administratiu.

En cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball i accident o malaltia, que estigui degudament acreditada pels serveis mèdics s'aplicarà la legislació vigent en cada moment per al personal comercial o en el cas que sigui més beneficiós pels treballadors/res, el 100% del salari sense comissions, igual que el personal creatiu i administratiu.

A partir del tercer mes de baixa l'empresa podrà pactar amb la RLT deixar sense efecte els complements aquí esmentats, i es percebrà el que en cada moment estableixi la legislació vigent.

Article 33. Despeses de viatges, dietes i altres:

Quan per motius de treball el personal es desplaci amb el seu vehicle particular, l'empresa abonarà els desplaçaments a raó de 0,19 per quilòmetre fora del radi del terme municipal de Lleida.

L'empresa disposarà d'abonaments de transport urbà (bonobús) per tal de facilitar el desplaçament per la ciutat de Lleida sempre que sigui per al compliment d'activitats estrictament professionals. Caldrà justificar-ne l'ús.

L'empresa intentarà facilitar cotxes d'empresa, per quan el cotxe particular que es fa servir per fer la feina encomanada estigui al taller.

Donat que la feina de comercial té unes especials característiques, l'empresa intentarà arribar a un acord amb alguna companyia de telefonia per aconseguir telèfons d'empresa, en cas d'aconseguir-los aquests terminals seran d'ús exclusiu laboral essent sancionable qualsevol altre tipus d'ús que no sigui estrictament el treball diari i quotidià del comercial.

Article 34. Augment Salarial:

Durant la vigència del present conveni s'aplicaran les taules salarials adjuntes.

L'empresa garanteix que cap treballador/a percebrà un salari brut anual al SMI que fixi el govern en cada moment.

CAPÍTOL 5

Jornada de treball, horari, descansos

Article 35. Jornada de treball:

La jornada de treball per a tot el personal afectat per aquest conveni serà de 36 hores setmanals.

Les treballadores i els treballadors, per voluntat pròpia, podran fer una aturada de 30 minuts per esmorzar, que hauran de recuperar al final del matí, prèvia comunicació al seu respectiu cap.

Tenint en compte les especials característiques del sector, la jornada es podrà prolongar fins a un màxim de 40 hores setmanals, sempre que s'hagin de cobrir estrictament qüestions de producció, per la qual cosa es fixa un plus d'ampliació de jornada. Aquest plus és un percentatge del salari base que es quantifica en un 15%. S'inclourà també en les pagues extres i es cobrarà durant les vacances.

Entenent que només es pot cobrar un concepte salarial per cobrir fins a 40 hores, sent incompatibles amb les compensacions que es detallen als articles 28 i 29.

Si les necessitats de producció ho permeten el personal administratiu que desenvolupi la seva jornada laboral partida podrà gaudir de jornada intensiva els divendres, i tots els dies de la setmana els mesos de juliol i agost.

Article 36. Hores extraordinàries:

La prolongació de jornada i hores extraordinàries s'ajustarà a l'Estatut dels Treballadors sobre regulació de jornades especials. La prolongació de la jornada laboral serà voluntària, a excepció dels supòsits legalment exigibles. Es podrà pactar entre empresa i treballadors/res recuperar la prolongació de jornada amb descans retribuït o amb la retribució de les hores extraordinàries.

En cas de retribuir-se, les hores extraordinàries s'abonaran respectivament de la forma següent: les realitzades en dies laborables en un 150 %, en període nocturn un 165 % i si es realitzen en dia festiu en un 175 % de la hora ordinària que el treballador percebi en cada moment.

Article 37. Jornada irregular

Per les especials característiques de les tasques que desenvolupa aquesta empresa i sempre per motius de producció audiovisuals, es podrà realitzar un màxim d'un 12% de la jornada anual en horari irregular fora dels torns establerts. Per exemple per l'assistència a fires o events comercials o de representació.

Si és necessari fer una "producció fora d'hores", aquest excés es compensarà els dies següents, sortint abans o entrant més tard segons el temps proporcional que s'hagi fet de més. Aquesta compensació tindrà lloc la mateixa setmana o com a molt tard durant els següents 30 dies.

Article 38. Quadre horari

L'empresa fixarà la jornada i l'horari de treball i els diferents torns que s'hagin de fer, dels quals haurà de tindre informat la RLT. No obstant això, s'ha de respectar el que estipula l'Estatut dels Treballadors: entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi ha d'haver com a mínim un espai de 12 hores i el nombre d'hores de treball efectiu no podrà ser superior a les 9 hores diàries.

El descans setmanal no podrà ser inferior a 36 hores seguides ni alterat unilateralment per part de l'empresa sense haver-ho notificat prèviament als treballadors/es afectats i al RLT. Per necessitats de la producció, de comú acord, es poden establir torns de festa de durada inferior, sempre que no es rebaixin les hores de descans mensual establertes en aquest conveni.

Actualment es obligatori portar un control horari, si duran l'aplicació d'aquest conveni ho deixés de ser, es podrà instal·lar un sistema de control de presència per tindre constància de l'aplicació de l'esmentat quadre horari.

Article 39. Descans mensual:

El descans mensual serà de vuit dies, a raó de dos dies per setmana, preferentment en dissabte i diumenge.

Article 40. Vacances:

Les vacances seran a raó de 22 dies laborables, els dies a gaudir es pactaran entre empresa i treballadors i es podran gaudir en qualsevol moment sempre que no afectin a la producció. En qualsevol cas hi haurà d'haver un període a l'any ininterromput d' 11 dies, a gaudir entre els mesos de juliol i agost.

El termini màxim per sol·licitar les vacances d'estiu serà el 15 de maig i termini màxim per resoldre l'empresa el 31 de maig. Si no es sol·liciten en termini l'empresa decidirà unilateralment l'assignació dels 11 dies corresponents al període d'estiu.

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural; si no, es consideraran com a gaudides.

Article 41. Contractació

La contractació del personal de nou ingrés es durà a terme d'acord amb les normes marcades per la legislació vigent que resulti d'aplicació i es formalitzaran tots els contractes per escrit.

Segons la durada del contracte, aquest podrà ser per temps indefinit o de durada determinada. En aquest últim cas, la modalitat de contracte serà aquella que, a criteri de la direcció de l'empresa, resulti més adient per cobrir les necessitats de la producció i entre aquestes expressament els següents:

Contractes formatius:

Contracte de treball en pràctiques, regulat per la legislació vigent que li sigui d'aplicació.

Contracte de treball de formació, regulat per la legislació vigent que li sigui d'aplicació.

Contractes de durada determinada:

Contracte per llançament de producte comercial. Com una modalitat més del contracte per obra o servei determinat, regulat en l'article 15 d l'Estatut dels Treballadors, s'estableixen els següents requisits:

Cada temporada l'empresa podrà concertar contractes de treball de durada determinada amb treballadors/es que realitzin o participin en l'elaboració d'un programa determinat.

La vigència dels esmentats contractes serà per a tota la temporada, sempre que l'esmentat programa no se suspengui abans de la finalització de la temporada. En aquest cas, la finalització del programa suposarà l'extinció del contracte amb la indemnització que legalment correspongui.

La contractació temporal per programa, amb les característiques esmentades, tindrà substantivitat pròpia als efectes previstos a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors respecte als contractes per obra o servei determinat.

Contracte per jornada. Com una modalitat més del contracte per obra o servei determinat, regulat en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableixen els següents requisits:

Per cada tasca que s'hagi de realitzar, sortida a una fira, un event comercial determinat,... l'empresa podrà concertar contractes de treball de durada determinada amb treballador/es que realitzin o participin en l'elaboració d'una tasca determinada.

La vigència dels esmentats contractes serà per jornades de treball, i queden perfectament definides les característiques de la feina que s'ha de desenvolupar i les jornades que ocuparà l'esmentada tasca. Al final d'aquesta, el contracte quedarà rescindit amb la indemnització que legalment correspongui.

La contractació temporal per jornada, amb les característiques esmentades, tindrà substantivitat pròpia als efectes previstos a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors respecte als contractes per obra o servei determinat.

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Aquests tipus de contractes no podran tenir una duració superior a 12 mesos en un període de 18. De signar-se per un període inferior al màxim establert, es podrà prorrogar una sola vegada, sense que la durada total superi els 12 mesos.

Si aquest contracte s'extingeix per espiració del temps convingut i prèvia comunicació de l'empresa al treballador/a, aquest percebrà una indemnització equivalent a 12 dies de salari per any de servei, o la part proporcional en el cas que sigui menys. Si durant la vigència d'aquest conveni la normativa canvia s'aplicarà en tot cas la normativa vigent en cada moment.

Article 42. Prova

Les contractacions del personal seran considerades provisionals durant un període prova, que en cap cas podrà excedir de:

Grups professionals 1 i 2: 6 mesos

Grups professionals 3,4 i 5: 2 mesos

Grup professional 6: 1 mes.

Durant aquest període empresa i treballadors/es podran rescindir el seu contracte sense preavís i sense cap conseqüència de cap tipus per ambdues parts. En cap cas el període de prova generarà cap tipus d'indemnització.

Article 43. Baixes voluntàries

El personal que decideixi abandonar l'empresa ho haurà de comunicar amb antelació, d'acord amb la següent escala:

Grups professionals 1 i 2: 2 mesos

Grups professionals 3,4 i 5: 1 mes

Grup professional 6: 15 dies

La falta de preavís dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del personal l'import del salari d'un dia, per cada dia sense preavís.

CAPÍTOL 6

Permisos i llicències

Article 44. Permisos:

Divuit dies naturals en cas de matrimoni o constitució de parella de fet, sempre que no hagi disposat d'aquest permís en els 5 anys anteriors.

Dos dies laborals en cas de naixement de fill/a

Dos dies en cas d'hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, accident, malaltia greu o mort de cònjuge, company/a, fill/a, pare o mare i altres parents fins a segon grau, que passarà a ser d'un dia en cas que sigui fins a tercer grau. En cas que, per aquests motius, calgui fer un desplaçament fora de la ciutat de residència seran de quatre dies laborals, que es convertiran en dos laborals en els casos d'altres parents fins a tercer grau.

Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.

3 dies naturals per assumptes personals a l'any o la seva part proporcional per les noves incorporacions, a gaudir a raó d'un dia per trimestre i no sen acumulables amb vacances.

Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes fixats legalment.

El treballador/a podrà gaudir dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, inclòs el de conduir, controls prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral, tot aportant el corresponent justificant.

Quan el treballador/a necessiti acudir al consultori mèdic per raons de malaltia o altres contingències afins (controls, cures, rehabilitacions) en hores coincidents amb la seva jornada laboral, obtindrà permís per a absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent justificant mèdic.

En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors/res tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en 14 dies.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només el pot exercir un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han d'estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no faci cap feina retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada. Tindrà el mateix dret qui tingui al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix i que no faci cap feina retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà al treballador/a dins de la seva jornada ordinària.

L'empresa atindrà els temes de conciliació de la vida familiar que li siguin presentats per escrit i després d'estudiar-los donarà una resposta (amb la rapidesa que el cas necessiti) el més favorable possible en relació amb la conciliació de la vida familiar, intentant adaptar la conciliació de la vida familiar amb l'organització del treball.

Article 45. Llicències:

Els treballadors que tinguin a l'empresa una antiguitat mínima d'un any podran sol·licitar, en cas de necessitat justificada (millora de la formació professional, completar estudis, preparació d'exàmens, etc.) llicència sense sou per un termini no superior a dos mesos. Aquestes llicències no podran sol·licitar-se més d'un cop a l'any ni repetir-se durant dos anys consecutius.

Tots els treballadors tindran també dret a llicència no remunerable pel temps necessari, per malaltia de fills, cònjuge o company/a, pares, avis o germans, sempre que justifiquin aquesta malaltia i la necessitat ineludible de la seva assistència.

CAPÍTOL 7**Faltes i sancions****Article 46. Faltes:**

Tota falta comesa per un treballador contra la disciplina o règim de treball serà qualificada, tenint en compte la seva importància, transcendència o intenció, com a lleu, greu o molt greu.

L'empresa informará amb caràcter previ el delegat de les sancions imposades als treballadors, així com les causes que, a judici de l'empresa, justifiquen aquesta sanció.

El representant dels treballadors podrà sol·licitar una reunió per intentar arribar a un acord sobre la mateixa sanció. Empresa i delegat acorden que, durant la vigència d'aquest conveni, intentaran arribar a un acord abans d'aplicar cap sanció.

Es reconeix la facultat de sancionar per part de l'empresa d'acord amb el que es fixa a l'Estatut dels Treballadors (2/2015 de 23 d'octubre) i subsidiàriament a tot el que no quedi regulat en aquest articles en quan a fets sancionables s'estarà al que es disposa en la Resolució de 13 de maig de 1997 de la Direcció General de Treball en el seu article 18.

Faltes lleus:

La falta de puntualitat en l'assistència al treball

No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta per motiu justificat, llevat que quedi provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

L'abandonament del servei sense causa justificada.

Manca de cura en la conservació del material i de les instal·lacions.

La manca ostensible d'higiene i neteja personal.

No atendre el públic amb correcció

Entregar-se a jocs i distraccions dintre de l'horari laboral.

No col·laborar amb el compliment de la normativa de prevenció de riscos.

Primer avís per mala fe en la utilització del bonobús, entre d'altres utilitzar-lo per un ús particular

Primer avís per mala fe en la utilització del mòbil, a l'utilitzar-lo per finalitats no laborals, per quantitats demostrables amb factura mensual inferiors a 10€

Faltes greus:

Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes, o una sola falta de puntualitat si aquesta comporta un greuge amb el client, com pot ser la pèrdua d'una venda.

Absència del treball sense causa justificada.

La simulació de malaltia o accident.

La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes greus en matèries primeres, útils, eines, maquinària (inclosos els cotxes), aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa, s'entén en aquest punt que les accions son intencionades o es produeixen per falta de cura per part del treballador, no sancionarà en cap cas els desperfectes ocasionats al material per desgast normal i en un cas extrem, tampoc per falta de manteniment per part de l'empresa.

La imprudència en la realització del treball

La indisciplina manifesta o desobediència als superiors en matèria laboral

Reincidència de tres o més faltes lleus en el període d'un mes.

La reiteració en la no col·laboració en matèria de prevenció de riscos laborals.

Segon avís per mala fe en la utilització del bonobús, entre d'altres utilitzar-lo per un ús particular.

Segon avís per mala fe en la utilització del mòbil, a l'utilitzar-lo per finalitats no laborals, per quantitats demostrables amb factura mensual inferiors a 10€, essent el segon avís dins del període d'un any o per superar la quantitat de 10€ en trucades no laborals fins a 50€ en un mes.

No entregar en temps i forma les fitxes de treball diàries o "rapports".

Faltes molt greus:

El frau en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral.

Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes molt greus en matèries primeres, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents transcendents per l'empresa.

L'embriaguesa habitual o toxicomania, quan els seus efectes afectin al rendiment normal del treball.

Revelar el secret professional de documents reservats de l'empresa quan aquests poguessin afectar a la producció o causar perjudicis greus a l'empresa.

Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o la manca greu de respecte o consideració.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/a de l'empresa. Si les ofenses es fan des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb contracte temporal, es consideraran, a més a més de falta molt greu, abús d'autoritat sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrec de responsabilitat.

Tercer avís per mala fe en la utilització del bonobús, entre d'altres utilitzar-lo per a un ús particular

Tercer avís per mala fe en la utilització del mòbil, a l'utilitzar-lo per finalitats no laborals, per quantitats demostrables amb factura mensual fins a 50€ i que sigui el tercer avís en el període d'un any o per superar la quantitat de 50€ en trucades no laborals en un sol mes.

Falsejar les fitxes de treball o "rapports".

L'enumeració de les faltes que es detallen en els apartats precedents no és tancada, sinó simplement enunciativa i per això tindran la mateixa classificació aquells fets similars que puguin esdevenir causa de sanció, encara que no estiguin expressament recollits en aquest articulat.

Article 47. Sancions:

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

Per a faltes lleus: amonestació verbal i/o escrita

Per a faltes greus: amonestació per escrit i/ o suspensió de feina i sou de 2 a 15 dies.

Per a faltes molt greus: suspensió de feina de 15 a 90 dies o acomiadament.

Article 48. Obligacions del personal

Tot el personal està obligat:

1. A ser al seu lloc de treball a l'hora indicada com a inici de la seua jornada i a estar-s'hi durant l'horari fixat.
2. A no realitzar durant l'horari de treball feines diferents a les encomanades per l'empresa.
3. A realitzar les tasques encomanades amb la deguda atenció i diligència.
4. A utilitzar adequadament el material i les instal·lacions.
5. A guardar el secret professional.
6. A informar l'empresa del canvi de domicili.
7. A avisar oportunament els seus superiors quan alguna necessitat imprevista i justificada li impedeixi assistir a la feina.
8. A complir les ordres dels seus superiors.
9. A presentar-se i mantindre durant la jornada laboral la deguda netedat i decòrum.
10. A complir en el desenvolupament de les seues tasques les normes del present conveni i aquelles altres que poguessin establir-se.

Article 49. Premis

Els treballadors/es que es distingeixin notòriament en el compliment de les seues tasques podran ser premiats, entre altres coses, amb les següents recompenses:

- Mencions honorífiques.
- Felicitacions per escrit.
- Concessions d'ajudes per a la formació.
- Augment del període de vacances.
- Intercanvi professional amb entitats similars.

Aquestes recompenses es faran constar en l'expedient del treballador/a i es tindran en compte com a mèrits en els concursos o proves d'ascens. Es faran públiques als taulers d'anuncis.

La concessió de les recompenses serà atorgada a proposta dels caps immediats o superiors i podrà ser escoltada l'opinió del RLT.

CAPÍTOL 8**Salut laboral****Article 50. Salut laboral i perillositat:**

Es compliran les disposicions que fixa l'actual llei de Salut Laboral, com també les mesures de seguretat i higiene d'especial aplicació a l'activitat específica de l'empresa.

Article 51. Reconeixements mèdics:

L'empresa facilitarà un reconeixement mèdic anual a tots els treballadors.

CAPÍTOL 9**Drets sindicals****Article 52. Garanties sindicals:**

Es reconeixen les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors, d'acord amb el que fixa el text refós de l'Estatut dels Treballadors (2/2015 del 23 d'octubre). El crèdit d'hores mensuals retribuïdes que correspon al representant dels treballadors són 15 hores mensuals (segons l'Estatut dels Treballadors). L'empresa facilitarà l'adopció d'aquestes hores en horari laboral i es podran agrupar en mitja jornada o jornada. Les hores destinades a les reunions amb l'empresa, a proposta d'aquesta, o a conveni no consumiran el crèdit horari mensual.

Les hores sindicals utilitzades es comunicaran als responsables de cada àrea amb suficient antelació per a assegurar una mínima incidència en la producció.

Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea. Segons l'Estatut dels Treballadors, les assemblees poden ser convocades pel representant dels treballadors o per un número de treballadors no inferior al 20 per cent de la plantilla. Els convocants hauran d'anunciar la seva celebració i el contingut de l'ordre del dia amb 48 hores d'antelació i pactar de mutu acord amb l'empresa l'horari més idoni dins el règim horari de treball.

CAPÍTOL 10

Condicions socials

Article 53. Pèrdua de visió o trencament d'ulleres:

A tota la plantilla a qui afecti el present conveni se li subvencionarà la compra d'unes ulleres correctores de visió o lents de contacte per al seu us personal amb la quantitat de 60 € un cop a l'any, no poden gaudir d'aquest dret dos anys consecutius, excepte si aquesta es deteriora com a conseqüència d'un accident laboral o pèrdua de visió degudament acreditat.

L'empresa intentarà arribar amb un acord amb alguna empresa del sector, per tal que tots els treballadors es beneficiïn d'importants descomptes.

Article 54. Assegurances:

L'empresa contractarà anualment, per al seu personal de plantilla, una assegurança que cobreixi la mort per qualsevol causa, la mort per accident i la incapacitat permanent absoluta, per valor de 12.000€ per treballador.

Article 55. Jubilació parcial

Els treballadors/es que reuneixin els requisits legals exigits podran accedir a la jubilació parcial, sempre que hi hagi un acord entre les parts, aquest acord podrà recollir una distribució irregular de la totalitat de les hores que s'hagin de treballar anualment o compactar la jornada en dies laborals complets.

Els treballadors/es que s'acullin a aquesta jubilació rebran la part proporcional del salari al temps de treball pactat fins al dia de la seva jubilació total.

CAPÍTOL 11

Varis

Article 56. Eines i condicions de treball

L'empresa facilitarà, sempre que sigui necessari, les eines, a aquells treballadors/res de qualsevol departament que ho necessitin per al desenvolupament de la seva feina.

Article 57. Concurrència i exclusivitat

Les dades exclusives no poden ser difoses i el personal no pot exercir en altres empreses que puguin ser competència del Grup Segre, sempre que no hi hagi una autorització expressa de l'empresa.

Article 58. Préstecs

Tot el personal a qui afecti aquest conveni, amb una antiguitat mínima de dos anys, podrà sol·licitar la concessió d'un préstec, si n'acredita, documentalment, la necessitat, equivalent a l'import d'una mensualitat de la seua retribució neta, que s'amortitzarà durant els immediats sis mesos posteriors a la concessió. No produirà interessos i la concessió serà potestativa de la direcció de l'empresa.

La quantitat màxima que l'empresa destinarà a aquesta finalitat serà de 3.000 euros a l'any.

Article 59. Formació

El treballador/a es compromet a adequar la seua activitat en funció de la formació. Per tant, l'accés a cap altre grup professional superior no podrà efectuar-se sense tindre la formació adequada que la pròpia empresa plantejarà a la comissió paritària on s'elaborarà el pla de formació a què fa referència l'article 18 en el seu últim apartat.

Clàusules addicionals

Conveni d'àmbit superior.

Durant la seua vigència, els acords d'aquest conveni tindran sempre prioritat per sobre de qualsevol altre de caràcter territorial o de sector, excepte en les matèries i situacions que no estiguin previstes en aquest conveni.

En totes les matèries o situacions que no estiguin regulades ni per aquest conveni ni per cap altre de caràcter territorial o de sector, serà d'aplicació la normativa laboral vigent en cada moment.

Garantia salarial

Davant els possibles increments del SMI durant la vigència del present conveni l'empresa garanteix que tot el personal afectat pel mateix mai percebrà una retribució mensual i/o anual inferior al SMI vigent en cada moment.

Garantia d'igualtat i de gènere

L'empresa garanteix la igualtat efectiva entre dones i homes, i en particular en aquest conveni on es refereixi a RLT o treballadors/res s'entén en un sentit ampli, referint-se en tot moment a les treballadores i treballadors de l'empresa, amb la pretesa intenció de no fomentar un llenguatge sexista en la redacció del present conveni, ni els les relacions laborals que es desprenguin del mateix durant la seva vigència.

Taula equivalències de categories laborals a grups professionals i salarials

En el moment de la signatura d'aquest conveni les categories laborals són les que es detallen a continuació. Aquest llistat és una enumeració, no pas un classificació tancada, de tal manera que, en cada moment i segons les necessitats, s'hi puguin afegir les que facin falta.

Grup salarial u

Cap d'Àrea

Cap de secció

Tècnic de primera de producció i/o disseny

Grup salarial dos

Redactor Publicitari Sènior

Tècnic de segona de producció i/o disseny

Tècnic de segona d'administració publicitària

Grup salarial tres

Redactor publicitari Júnior

Oficial Administratiu

Grup salarial quatre

Ajudant de producció i/o disseny plus

Oficial de 2ª administratiu plus

Ajudant de redacció publicitari plus

Grup salarial cinc

Ajudant de producció i/o disseny

Oficial de 2ª administratiu

Ajudant de redacció publicitari

Grup salarial sis

Comercial

Classificació professional del personal.

Els treballadors a què aquest Conveni es refereix seran classificats conforme als grups que a continuació es relacionen, i atenent a funcions que realitzin:

1. Directors, caps i personal altament especialitzat.
2. Tècnics i assistents qualificats
3. Personal administratiu i de redacció
4. Oficials de segona i ajudants experiments de qualsevol àmbit
5. Auxiliars
6. Personal dedicat a la comercialització

La classificació del personal que precedeix és merament enunciativa, no limitadora, i de cap manera pressuposa l'obligació de tenir proveïdes les places enunciadades quan l'organització de treball i les necessitats de l'empresa no el requereixin.

Definició i funcions dels grups professionals

Grup I

Directors: S'engloben dins d'aquest Grup Professional aquells llocs de treball que actuen de forma independent dins de les directrius i objectius globals. Prenen decisions l'impacte de les quals pot afectar a una àrea funcional i/o en els resultats empresarials. Planifiquen i gestionen el treball d'equips qualificats i són responsables de conduir les relacions al més alt nivell amb el client/proveïdor tant intern com a extern com per exemple el Director comercial/de serveis al client o de Grup de Comptes: És la persona que, sota la dependència de la Direcció General, té a càrrec seu la promoció de nous clients o serveis, bé per iniciativa pròpia o seguint el pla d'expansió de l'empresa, s'encarrega del desenvolupament de la planificació de mitjans de les diferents campanyes que li són encomanades, podent tenir el seu càrrec u o diversos col·laboradors. Percebran el plus de responsabilitat "Director".

També estaran al Grup I aquells llocs de treball que actuen de forma independent dins dels objectius i directrius concrets establerts per la Direcció. Segueix instruccions i/o procediments ja establerts. Les seves decisions tenen, sobretot, un impacte en el dia a dia de l'àrea o àrees funcionals sota la seva responsabilitat. Serà responsable de la supervisió de persones o equips. L'orientació al client extern i/o intern és clau, interactuant amb els diferents nivells de l'organització del client. Contribueix a definir objectius i polítiques de la seva àrea de treball.

És la persona que s'encarrega de la supervisió de les campanyes publicitàries que li són encomanades i que pot tenir el seu càrrec u o diversos executius. Percebran el plus de responsabilitat " Cap de Publicitat "

També seran del Grup I però no percebran cap tipus de plus de responsabilitat, al no tenir personal al seu càrrec: És la persona que, per si mateixa o a les ordres d'un superior, s'encarrega de la part gràfica o d'imatge dels anuncis o campanyes que se li assignin, essent el responsable de la seva qualitat. És la persona l'activitat de la qual consisteix en la preparació, disseny i implementació de llocs i pàgines web, microsites, etc.

Grup II

En aquest grup s'inclou tot el personal que supervisa tota la producció comercial a nivell de facturació, ordres de compra, de venda, i la gestió administrativa d'un departament comercial i publicitari en el senti més ampli, amb autonomia i amb un alt grau d'especialització i coneixements, assistint directament al personal del Grup I. s'encarrega de l'elaboració de documents i informes, preparació de viatges, manté contacte amb clients i proveïdors i efectua tasques d'especial responsabilitat i confiança.

Redactor sènior: És la persona que, per si mateix o seguint les directrius que li envii el seu superior, té la missió de crear i orientar campanyes i anuncis, redactant el text dels mateixos i podent tenir el seu càrrec u o diversos col·laboradors. Seguint els procediments i normes establertes, tenen autonomia operativa sobre el seu propi treball. Prenen decisions de naturalesa simple que afecta el seu propi treball o el de l'equip al seu càrrec. Tenen coneixements especialitzats de complexitat conceptual i experiència en el maneig d'eines relacionades amb la seva professió. Compleixen les normes, procediments i tasques que els són encomanades.

Grup III

Redactor júnior: És la persona que, per si mateix o seguint les directrius que li envii el seu superior, té la missió de crear i orientar campanyes i anuncis, redactant el text dels mateixos. Seguint els procediments i normes establertes, tenen autonomia operativa sobre el seu propi treball. Prenen decisions de naturalesa simple que afecta el seu propi treball o el de l'equip al seu càrrec. Tenen coneixements especialitzats de complexitat conceptual i experiència en el maneig d'eines relacionades amb la seva professió. Compleixen les normes, procediments i tasques que els són encomanades.

Oficial 1 administratiu: Actuen seguint els procediments establerts per a tasques administratives i/o comptables, amb una supervisió directa en la seva execució. Prenen decisions de naturalesa simple que afecta al seu propi treball i seguint normatives i procediments establerts. Té coneixements especialitzats de complexitat conceptual i compleixen amb les normes procediments i tasques que li són encomanades per un superior. És la persona que actua a les ordres d'un superior i que té un servei determinat al seu càrrec, el qual exerceix amb iniciativa i responsabilitat, amb o sense empleats als seus ordres, realitzant treballs que requereixen càlcul, estudi, preparació o condicions adequades.

Grup IV

Personal que realitza les mateixes funcions que el grup tres però sense tenir tanta responsabilitat al realitzar tasques més bàsiques o no tenir suficient experiència per realitzar les funcions del grup tres, seria els oficials de segona i els ajudants de redacció o de disseny

Grup V

Aquell personal administratiu, de redacció o de disseny que realitzi tasques auxiliar, o sense experiència en l'àmbit publicitari. Realitza tasques rutinàries que requereixen supervisió directa. Aplica processos molt específics per a cada tasca. Pren decisions de naturalesa simple que afecten al seu propi treball i seguint normatives i procediments establerts. Té coneixements sobre un ofici o tasca amb relativa complexitat conceptual. Compleix amb les normes procediments i tasques definides per l'Organització.

Grup VI

És la persona que realitza la promoció comercial de nous clients i dels serveis o mitjans de l'empresa, sota les ordres de la Direcció o del Director comercial, si n'hi hagués.

Taula salarial de GPS per l'any 2020

Taules Salarials 2020	
GRUP SALARIAL	SALARI BASE

1	1.514,00 €
2	1.185,96 €
3	1.122,89 €
4	970,35 €
5	841,10 €
6	778,88 €

TAULA DE PLUSOS	
Plus Ampliació de Jornada	15% salari base
Plus Lliure Disposició	20% salari base
Per responsabilitat	
Director	942,05 €
Cap de Publicitat	462,61 €