

Número de registre 6892

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Segre Distribucions de Premsa, SL, 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 Segre Distribucions de Premsa, SL, per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 25100222012020).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Segre Distribucions de Premsa, SL, per a l'any 2020, subscrit per les parts negociadores el 29 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 Segre Distribucions de Premsa, SL, per a l'any 2020 (codi de conveni núm. 25100222012020) 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

ÍNDEX

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. 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. Acomiadaments
- Article 12. Mobilitat funcional i geogràfica

CAPÍTOL 3

Plantilles

- Article 13. Plantilla
- Article 14. Grups professionals i nivells salarials
- Article 15. Definició dels llocs de treball
- Article 16. Assignació del treball.
- Article 17. Canvis de nivell salarial
- Article 18. Promoció i ascensos
- Article 19. Formació professional
- Article 20. Convenis amb facultats o escoles tècniques
- Article 21. Excedències

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

- Article 22. Conceptes salarials
- Article 23. Salari base
- Article 24. Plus de lliure disposició
- Article 25. Plus per càrrec
- Article 26. Plus nocturnitat
- Article 27. Pagues extraordinàries
- Article 28. Altres retribucions, retribucions en cas d'accident o malaltia
- Article 29. Despeses de viatges, dietes i d'altres
- Article 30. Augment salarial

CAPÍTOL 5

Jornada de treball, horari, descansos

- Article 31. Jornada de treball
- Article 32. Quadre horari
- Article 33. Hores extraordinàries
- Article 34. Descans setmanal
- Article 35. Vacances
- Article 36. Contractació
- Article 37 Prova
- Article 38 Baixes voluntàries

CAPÍTOL 6

Permisos i llicències

- Article 39. Permisos retribuïts
- Article 40. Llicències no retribuïdes

CAPÍTOL 7

Premis, faltes i sancions

- Article 41. Obligacions del personal
- Article 42. Premis
- Article 43. Faltes
- Article 44. Sancions

CAPÍTOL 8

Salut laboral

Article 45. Salut laboral i perillositat

Article 46. Revisions mèdiques

CAPÍTOL 9

Drets sindicals

Article 47. Garanties sindicals

Article 48. Formació sindical

CAPÍTOL 10

Condicions socials

Article 49. Jubilació parcial

Article 50. Locals menjador

CAPÍTOL 11

Diversos

Article 51. Eines i condicions de treball

Article 52. Bestretes

Article 53. Formació

Clàusules addicionals

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu per l'empresa Segre Distribucions de Premsa S.L. es pacta entre el Representant Legal de l'empresa, i el Representant Legal dels Treballadors/es de la mateixa, pel sindicat CCOO(En endavant RLT).

Article 2. Àmbit personal i funcional

Aquest conveni afecta la totalitat del personal vinculat a l'empresa Segre Distribucions de Premsa S.L. mitjançant un contracte laboral. En queden excloses expressament, els professionals liberals i assessors/es vinculats per contracte de prestació de serveis, o col·laboradors que no hi estiguin vinculats per contracte laboral com poden ser els transportistes.

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

Article 3. Àmbit territorial

Aquest conveni afecta a la totalitat de la plantilla de l'empresa i de tots els seus centres de treball existents o que puguin existir d'Alcoletge i província de Lleida.

Article 4. Entrada en vigor i durada

Aquest conveni entrarà en vigor el 1 de gener de 2020 , la seva vigència finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2020.

Article 5. Pròrroga i denúncia

El present conveni quedarà prorrogat automàticament, tant en les seues clàusules normatives, com en les obligacionals, a partir de la data de l'acabament si no ha estat denunciat per qualsevol de les dos parts, amb una antelació mínima de 60 dies a la finalització de la vigència del conveni davant de la Delegació de Treball de la Generalitat a Lleida. Si cap de les dos parts no el denuncia amb l'antelació mínima, es considerarà prorrogat d'any en any. Una vegada denunciat el conveni i obert el procés de negociació, el conveni denunciat també es considerarà prorrogat automàticament, tant en les clàusules normatives com en les obligacionals, fins a arribar a un nou conveni.

Article 6. Ad Personam

S'han de respectar les condicions personals que, un cop aplicat el vigent conveni i amb caràcter global, superin les establertes en aquest i es mantindran estrictament ad personam.

Article 7. Comissió paritària

Totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest conveni, es regiran d'acord amb l'establert a l'article 85 i) de l'Estatut dels Treballadors. La comissió paritària estarà formada pel representant dels treballadors/es, el representant de l'empresa i l'assessor del representant dels treballadors/es que assigni el sindicat signant.

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. El delegat/ada dels treballadors/es exercirà funcions d'assessorament i farà propostes en aquells temes relacionats amb l'organització del treball.

L'empresa a petició, per escrit, de la 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. Acomiadaments

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin un o més treballadors/es, ho posarà en coneixement de la RLT, ambdues parts tindran almenys una reunió, amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador/a o treballadors/es afectats, i no començaran per tant la via legalment establerta. En l'esmentada reunió, les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per rescindir els contractes, la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, i també parlaran 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.

Si no s'arriba a un acord en l'esmentada reunió, després d'iniciat el procediment legal corresponent i dintre dels quinze dies de preavis legalment establerts que l'empresa es compromet a utilitzar si així ho sol·licita la RLT i/o treballadors/es afectats/ades, se seguirà negociant la possible solució alternativa, ja sigui dintre de la mateixa empresa o en tràmit de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya. De no existir la possibilitat de conciliació davant de l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge i davant del mateix tribunal si així ho acorden en cada moment la direcció de l'empresa i el treballador/a o treballadors/es afectats, tal com disposa a aquest efecte el reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 12. Mobilitat funcional i geogràfica

Aquest conveni es regirà pel que disposa l'Estatut dels Treballadors en els articles 39 i 40. En qualsevol cas, la RLT serà informada prèviament i amb suficient antelació de qualsevol canvi, trasllat o permuta i n'emetrà un informe; també podrà sol·licitar, si fa falta, una reunió amb l'empresa per tractar el tema i intentarà, sempre, arribar a un pacte entre l'empresa i el treballador/a.

CAPÍTOL 3**Plantilles****Article 13. Plantilla**

L'empresa, prèvia sol·licitud per escrit, facilitarà a la RLT, anualment, una relació amb la plantilla, categoria, situació i drets adquirits de tots els treballadors/es de l'empresa. La relació inclourà les següents informacions: nom i cognoms, data d'incorporació a l'empresa, grup professional, departament o secció i data de l'últim nomenament o promoció sempre que s'hagi realitzat en els dos últims anys.

Les reestructuracions internes dels diferents departaments de l'empresa que, per raons de rendibilitat, organització o producció, sigui 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 fes falta.

S'intentarà que el treballador/a reestructurat tingui preferència per tornar a ocupar el seu antic lloc de treball en el cas que es torni a crear i la situació sigui idèntica al moment anterior de la reestructuració. En el cas que l'empresa pugui oferir, a un treballador/a excedent, més d'una vacant, aquest tindrà preferència a l'hora d'optar-hi.

Article 14. Grups professionals i nivells salarials

Els grups professionals i nivells salarials són els següents :

- GRUP PROFESSIONAL U
- GRUP PROFESSIONAL DOS
- GRUP PROFESSIONAL TRES
- GRUP PROFESSIONAL QUATRE

- GRUP PROFESSIONAL CINC
- GRUP PROFESSIONAL SIS
- GRUP PROFESSIONAL SET
- GRUP PROFESSIONAL VUIT
- GRUP PROFESSIONAL NOU

Article 15. Definició dels llocs de treball

- GRUP PROFESIONAL U: és qui, a les ordres immediates dels òrgans decisoris i organitzatius de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de la mateixa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de totes les activitats de la direcció.

- GRUP PROFESIONAL DOS: és qui, a les ordres immediates del Director/a General, dirigeix, coordina i es responsabilitza de totes les activitats de la direcció d'una de les Àrees o Divisions en què estigui organitzada l'empresa, (Distribució , Administració, Lectura i Devolució , Tancament, etc.) tenint autoritat directa sobre el personal a les seves ordres.

- GRUP PROFESIONAL TRES: és qui, sota la dependència d'un superior/a, però de forma qualificada i amb iniciativa pròpia, realitza tasques administratives, recursos humans, comptable, controller financer , tancament , lectura i devolució entre d'altres, amb un coneixement específic de les mateixes. En funció de l'àrea funcional a la qual treballi, realitzarà les tasques corresponents. En absència del seu cap del grup 2 , tindrà autoritat directa del personal al seu càrrec.

- GRUP PROFESIONAL QUATRE: és qui, sota la dependència d'un superior/a, normalment un oficial de 1era de forma qualificada d'acord amb la seva categoria i amb iniciativa pròpia limitada, realitza tasques administratives de diversa índole a l'empresa, amb un coneixement específic de les mateixes. En funció de l'àrea funcional a la qual treballi, realitzarà les tasques corresponents.

- GRUP PROFESIONAL CINC : és qui, sota la dependència d'un superior/a , amb suficients coneixements tècnics i pràctics s'encarrega de vetllar pel bon funcionament del departament, realitzant tasques administratives , organitzatives i de magatzem ,entre d'altres. Podrà utilitzar per al seu treball màquines elèctriques elevadores sempre que estigui en possessió de l'acreditació homologada corresponent per al maneig de l'esmentada maquinària. En absència del seu cap del grup 2 , tindrà autoritat directa del personal al seu càrrec.

- GRUP PROFESIONAL SIS : persona que, sota la dependència d'un superior/a, realitza funcions de suport en tasques administratives, pròpies del seu lloc de treball , com son difusió ,comandes, reclamacions, tasques comptables entre d'altres , manté una relació directa amb els clients/es i proveïdors/es, utilitzant mitjans telefònics, informàtics o anàlegs.

- GRUP PROFESIONAL SET: persona que, sota la dependència d'un superior/a, realitza funcions de suport en tasques administratives , amb un coneixement general d'aquestes tasques. Depenen del departament on treballi, podrà ser la persona encarregada d'atendre la centralita telefònica, entre d'altres. Tenint també els coneixements necessaris d'un operari de lectura i devolució, podrà en moments puntuals (baixes, vacances , entre altres) desenvolupar les tasques tan de paqueteria com l'abonament de devolucions. Podrà utilitzar per al seu treball màquines elèctriques elevadores sempre que estigui en possessió de l'acreditació homologada corresponent per al maneig de l'esmentada maquinària.

- GRUP PROFESIONAL VUIT : és qui es dedica a treballs concrets i determinats que, exigeixen certa pràctica en la seva execució. Entre aquests , abonar les devolucions del material retornat, tractament de dades en programes informàtics senzills o mitjançant codi de barres, preparar la paqueteria, embalar. Realitzar el transport intern de la mercaderia, situant-la en els seus llocs corresponents en un ordre lògic

d'acord amb el que estableix el centre de treball, rebre les mercaderies sol·licitades dels proveïdors, comprovar la coincidència entre albarà i mercaderia rebuda, ordenar el seu contingut i introduir-lo en el sistema organitzatiu de l'empresa, entre d'altres. Podrà utilitzar per al seu treball màquines elèctriques elevadores sempre que estigui en possessió de l'acreditació homologada corresponent per al maneig de l'esmentada maquinària. També podran realitzar tasques de distribució fora del centre de treball.

- GRUP PROFESIONAL NOU : és qui realitza en horari nocturn la paqueteria dels diaris per a la seva distribució, comprovant la seva coincidència amb factures o albarans, fa els paquets corrents que no necessiten embalatge o realitza qualsevol altra tasca pròpia del magatzem de nit. Podrà utilitzar per al seu treball màquines elèctriques elevadores sempre que estigui en possessió de l'acreditació homologada corresponent per al maneig de l'esmentada maquinària. També podran realitzar tasques de distribució fora del centre de treball.

Article 16. Assignació del treball

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

Les qüestions relatives a horaris es negociaran amb el departament de RRHH, la carga de feina i horaris productius del dia a dia, amb el o la cap o responsable de secció corresponent i la RLT.

Article 17. Canvis de nivell salarial

Amb independència dels augments de grup professional que l'empresa consideri que ha d'aplicar en cada moment, amb caràcter ordinari, anualment, durant el mes de desembre, la RLT estudiarà i proposarà tots els casos en els quals per les funcions que es realitzin haurien d'accedir, segons el seu criteri o a petició dels treballadors/res, al grup professional superior al que ostenten.

L'empresa es compromet a estudiar aquesta proposta abans de prendre cap decisió d'augment.

Igualment, amb caràcter extraordinari al llarg de l'any, a petició del delegat/da de l'empresa, la comissió paritària podrà revisar i proposar aquells ascensos que per part dels treballadors/es els siguin presentats.

Article 18. Promoció i ascensos

L'empresa afavorirà la promoció professional de la plantilla tenint en compte el principi d'igualtat d'oportunitats.

Tot el personal de Segre Distribucions de Premsa S.L. 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 hi facilitarà l'assistència als aspirants.

La direcció informará a la RLT amb suficient antelació de les vacants i de les condicions que es requereixen en cada cas per accedir a grups salarials superiors.

Article 19. 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 la 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 20. Convenis amb facultats o escoles tècniques

L'empresa informará, prèvia petició per escrit de la 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 o les 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 21. 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/a, 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 i la legislació vigent en cada moment.

CAPÍTOL 4**Condicions econòmiques****Article 22. Conceptes salarials**

Les retribucions del personal a qui afecti aquest conveni estaran constituïdes pel salari base i els seus complements.

Article 23. Salari base

És la retribució mensual que, amb caràcter ordinari i fix, percep el treballador/a en funció de la seu grup professional, independentment dels complements.

Article 24. Plus de lliure disposició

El plus de lliure disposició amb caràcter de complement salarial no consolidable, el cobraran aquells treballadors/es que tinguin reconeguda la lliure disposició, és a dir, que estaran a disposició del responsable de cada secció per cobrir necessitats productives de caire excepcional i eventual, s'entén que queden retribuïts tant el fet en si mateix de la disponibilitat com la major dedicació i jornada de treball, sense dret a cap altra percepció.

Aquest plus s'inclourà en les vacances si la persona que gaudeix el venia cobrant de forma regular.

La retribució d'aquest complement quedarà fixada en el quadre annex.

Article 25. Plus per càrrec

El plus per càrrec amb caràcter de complement salarial no consolidable, s'aplicarà als treballadors/es que l'empresa designi per fer-se càrrec d'un equip, una secció, una àrea o un departament.

Aquest plus s'inclourà en les vacances si la persona que gaudeix el venia cobrant de forma regular.

La retribució d'aquest complement quedarà fixada en el quadre annex.

Si algun d'aquests responsables s'ha de substituir per vacances o malalties llargues, l'empresa podrà organitzar la producció de tal manera que un altre/a responsable es faci càrrec de la vacant.

En cas que no sigui possible que l'empresa pugui cobrir la vacant d'aquesta manera i designi un altre/a treballador/a com a responsable provisional, rebrà aquest plus amb la quantia que pertorqui segons la dedicació total o parcial a la responsabilitat encomanada i durant el temps que l'exerceixi.

El plus per càrrec es incompatible amb el plus lliure disposició, es cobrarà un o l'altre.

Article 26. Plus nocturnitat

El plus nocturnitat amb caràcter de complement salarial no consolidable, s'aplicarà al treballadors que desenvolupin un mínim de tres hores diàries, dins de la franja compresa entre les 22:00 hores i les 6:00 hores.

Aquest plus s'inclourà en les vacances si la persona que gaudeix el venia cobrant de forma regular.

La retribució d'aquest complement quedarà fixada en el quadre annex.

Article 27. Pagues extraordinàries

Es fixen dues pagues extraordinàries, paga d'estiu es cobrarà durant el mes de juny i paga de desembre, es cobrarà al desembre.

L'import de ambdues pagues de cada grup salarial, quedarà fixada en el quadre annex.

A elecció de la plantilla de forma individual aquestes pagues es podran prorratejar mensualment o cobrar al seu venciment. L'elecció cal comunicar-la al juny per la paga extra de juny o al desembre per la paga extra de desembre per aplicació de l'any posterior.

Article 28. Altres retribucions, retribucions en cas d'accident o malaltia

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, malaltia professional i accident de treball, degudament acreditada pels serveis mèdics, l'empresa completarà les prestacions obligatòries, fins l'import íntegre de les retribucions, fins un límit de 12 mesos en el cas de malaltia comuna i divuit mesos per accident de treball, tot i que el treballador/a hagi estat substituït.

Si, transcorreguts els 18 mesos en situació d'incapacitat laboral transitòria per malaltia, es declarés al treballador o la treballadora en situació d'invalidesa permanent, en grau total o absoluta, l'empresa està obligada a satisfer la diferència resultant de les prestacions obligatòries fins a un 25 % de l'import de les seves retribucions, dels últims sis mesos.

Article 29. Despeses de viatges, dietes i d'altres

Quan per motiu de feina el personal es desplaci amb el seu vehicle particular, l'empresa abonarà els desplaçaments a raó de 0,19 euros/km i tindrà dret a que se li abonin les despeses derivades del desplaçament prèvia presentació dels justificants corresponents.

Article 30. Augment salarial

Per l'any 2020 s'aplicaran les taules salarials adjuntes.

CAPÍTOL 5

Jornada de treball, horari, descansos

Article 31. Jornada de treball

La jornada de treball per a tot el personal afectat per aquest conveni serà de 40 hores setmanals. La direcció de l'empresa planificarà la feina de les diferents seccions i en mantindrà informat a la RLT.

Tenint en compte les especials característiques del sector, quan la jornada superi les 40 hores, l'excés serà compensat com a temps de descans i es podrà acumular fins a completar una jornada de descans.

Article 32. 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 a la RLT abans del 31 de gener de l'any en curs. 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 a la 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.

Article 33. Hores extraordinàries

La prolongació de jornada i hores extraordinàries s'ajustarà a l'establert a l'Estatut dels Treballadors i al Reial decret 1.561/95, del 21 de setembre, sobre regulació de jornades especials. La prolongació de la jornada serà voluntària a excepció dels supòsits legalment exigibles.

Es podrà pactar, entre l'empresa i els treballadors/es, recuperar la prolongació de la jornada amb descansos retribuïts o amb la retribució de les hores extraordinàries. En cas que l'opció fos la del descans retribuït, les hores extraordinàries que es treballin diumenges o dies festius es compensaran a raó d'una hora i mitja per hora treballada sempre que no es puguin compensar en diumenge o dia festiu, que en aquest cas seria un hora.

En cas de retribuir-se, les hores es compensaran per a tots els grups professionals del present conveni augmentant un 20% el preu de l'hora ordinària. En cas que es realitzin hores extres els diumenges o festius s'abonarà un 50 % del preu de l'hora ordinària.

Article 34. Descans setmanal

El sistema de descans setmanal es fixarà en funció de cada departament, el personal que treballa 40 hores setmanals gaudirà de 2 dies de descans setmanal. Per les especials circumstàncies del departament de tancament i per aquell personal que tingui jornada a temps parcial es garantirà que el seu descans setmanal serà de 36 hores, tal i com preveu el E.T.

Article 35. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes per any de servei serà de 22 dies laborables. Que es pactaran de mutu acord entre empresa i treballador.

Aquest es podran dividir en dos períodes de 11 dies i es gaudiran preferentment entre juny, juliol, agost i setembre.

Es respectarà el següent criteri: la coincidència entre els membres de la família, especialment si es tenen fills i l'antiguitat, per aquest ordre. El torn d'assignació serà rotatiu, de tal manera que a la mateixa secció, si un treballador/a escull en funció d'aquests criteris, al següent any tindrà preferència un altre company.

En cas d'incapacitat laboral es podran ajornar fins a la data que quedi disponible, de conformitat a la legislació vigent (article 38 de l'Estatut dels Treballadors). En aquest cas la recuperació de les vacances s'adaptarà a l'organització de les vacances dels diferents companys/es de la secció i a les necessitats de producció de l'empresa.

Per a aquell personal que treballi alguns dels 14 dies festius anuals, els recuperarà a raó de dia i mig laboral per dia festiu treballat, en cas de jornada completa es prorratejarà per hores en la resta de casos. No es tindran en compte, el divendres sant , 25 de desembre i 1 de gener, l'empresa romandrà tancada , al no haver-hi distribució de premsa.

Article 36. 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. 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 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 expiració del temps convingut i prèvia comunicació de l'empresa al treballador/a, aquest/a percebrà una indemnització que marqui en cada moment la legislació vigent. Si durant la vigència d'aquest conveni la normativa canvia s'aplicarà en tot cas la normativa vigent en cada moment.

Contracte per obra o servei determinat

Quant es contracti un/a treballador/a per a la realització d'un servei determinat, la execució del qual sigui limitada en el temps però la duració sigui incerta , quedant regulat en l'article 15 del Estatut dels treballadors.

Un cop finalitzat el contracte el o la treballador/a percebrà una indemnització equivalent al que marqui en cada moment la legislació vigent. Si durant la vigència d'aquest conveni la normativa canvia s'aplicarà en tot cas la normativa vigent en cada moment.

Article 37. Prova

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

Grups professionals 1 i 2 : 6 mesos

Grups professionals 3,4,5,6 ,7,8 i 9: 2 mesos

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 38. 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: 1 mes

Grups professionals 3,4,5,6 ,7,8 i 9: 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 39. Permisos retribuïts

15 dies naturals en cas de matrimoni o constitució de parella de fet, sempre que no s'hagi utilitzat aquest permís en els cinc anys anteriors.

1 dia natural en cas de matrimoni de pares, fills/es o germans/es, en la data de celebració de la cerimònia.

2 dies laborables en cas de naixement d'un fill/a o malaltia greu o mort del cònjuge, company/a, fill/a, pare, mare i altres parents fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. En cas de desplaçaments seran 2 dies laborables si el desplaçament es dins la província , 3 dies laborals a Catalunya i 4 dies laborables fora de Catalunya.

2 dies naturals per trasllat de domicili habitual.

L'empresa concedirà als treballadors/es , per cada any de vigència del present Conveni , un dia complert de permís retribuït per assumptes propis. Aquest dia serà establert de mutu acord entre empresa i els treballadors/es.

Quan el treballador o la treballadora cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, ha de gaudir del temps indispensable per assistir als exàmens corresponents.

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

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

Quan el treballador/a necessiti acudir a la consulta mèdica per raons de malaltia en hores coincidents amb la jornada laboral, obtindrà permís per absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent justificant mèdic. Sempre que no causi perjudici al treballador/a i sigui possible, el personal a qui afecti aquest conveni que realitzi jornada intensiva o una jornada reduïda contínua, acudirà a la consulta mèdica fora de l'horari laboral.

Quant el treballador/a necessiti acudir a consulta mèdica a acompanyar a fills/es fins als 16 anys, que per raons de malaltia son hores coincidents amb la jornada laboral, obtindrà permís per absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent certificat mèdic. Sempre que no causi perjudici al treballador/a i sigui possible, el personal a qui afecti aquest conveni que realitzi jornada intensiva o una jornada reduïda contínua, acudirà a la consulta mèdica fora de l'horari laboral.

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció, guarda amb finalitat 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 finalitat d'adopció o d'acolliments 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 15 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/es prematurs/es 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/a menor de 12 anys o un/a minusvàlid/a físic/a, psíquic/a 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/a 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.

La petició de les llicències ha de fer-se a l'Empresa. La concessió es farà a l'acte, sense perjudici de les sancions que puguin imposar-se al personal que al·legui causes que resultin falses.

En tots els casos, l'Empresa pot exigir l'oportuna justificació de les causes al·legades.

Article 40. Llicències no retribuïdes

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

Tots els treballadors/es tindran dret també a una llicència no remunerable pel temps necessari per malaltia d'un fill/a, del cònjuge, del company/a, dels pares, dels avis/es, dels germans/es, sempre que justifiquin aquesta malaltia i la necessitat ineludible de la seua absència.

CAPÍTOL 7

Premis, faltes i sancions

Article 41. 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 42. Premis

L'empresa podrà establir , un sistema de recompenses especials a proposta dels caps immediats o superiors i podrà ser escoltada l'opinió de la RLT , per premiar els actes i treballs de caràcter extraordinari , realitzats en circumstancies singulars.

Article 43. Faltes

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

Es consideraran faltes les accions o omissions que suposin una infracció intencionada o per desconeixement dels drets i deures de qualsevol índole establerts per les disposicions laborals vigents i en particular les definides en el present conveni.

L'empresa informará amb caràcter previ a la RLT de les sancions greus i molt greus imposades als treballadors/es, així com les causes que segons el parer de l'empresa justifiquen l'esmentada sanció.

La RLT podrà sol·licitar una reunió per intentar arribar a un acord sobre la sanció.

Faltes lleus

a) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina inferiors a trenta minuts, sense la deguda justificació, comeses en un període de trenta dies. Si com a conseqüència d'aquest retard es produeixen perjudicis per a l'empresa o per a la producció podrà ser considerada com a greu o molt greu segons el grau de la pèrdua.

b) No cursar en temps oportú tant la baixa com l'alta mèdica corresponent quan es falta al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat. Per cursar la baixa, el termini legal serà de tres dies hàbils, comptats a partir de la data d'expedició del comunicat. Quant al comunicat mèdic d'alta, el personal el presentarà a l'empresa l'endemà laborable al de la seva expedició.

c) No justificar amb caràcter previ, o en el termini de les 24 hores següents a la falta, la raó de l'absència, tret que quedi demostrada la impossibilitat de poder-ho fer.

d) L'abandonament del servei sense causa justificada. Si com a conseqüència d'aquest abandó es produeixen perjudicis per a l'empresa o per a la producció podrà ser considerada com a greu o molt greu segons el grau de la pèrdua.

d) Petites faltes de cura en la conservació del material i de les instal·lacions.

f) La falta d'higiene i netedat personal.

g) No atendre el públic correctament.

h) La falta injustificada d'assistència a la feina durant tota una jornada. Sempre que, d'aquesta falta, se'n derivi un perjudici serà considerada com a greu o molt greu.

Faltes greus

a) De tres a sis faltes de puntualitat en un període d'un mes. Si com a conseqüència d'aquest retard es produeixen perjudicis per a l'empresa o per a la producció, podrà ser considerada com a molt greu segons el grau de la pèrdua.

b) Absència de la feina sense causa justificada durant dos jornades en un període de 30 dies.

c) La simulació de malaltia o accident.

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

e) La imprudència en la realització de la feina.

f) La indisciplina manifesta o desobediència als/les superiors en matèria laboral.

g) Reincidència de tres o més faltes lleus, siguin o no de la mateixa naturalesa, dins un mateix trimestre, sempre que hagin estat comunicades per escrit al treballador/a.

h) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada de treball o fora d'aquesta, amb materials, eines o equips de l'empresa o amb equips propis dins les instal·lacions de l'empresa.

i) No complir la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

Faltes molt greus

a) Més de 12 faltes de puntualitat en un període de sis mesos o 24 en un any.

b) Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, en un període de 30 dies.

c) El frau en les gestions encarregades i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys de feina, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral o la condemna per delictes de robatori, estafa o malversació, efectuats fora de l'empresa, o qualsevol altre cas de delicte del qual derivi una condemna i pugui implicar la desconfiança cap a l'autor/a o la pèrdua de la seua imatge o credibilitat.

- d) Fer desaparèixer, inutilitzar i destrossar matèries primeres, útils, eines, aparells, instal·lacions i documents transcendents per a l'empresa.
- e) L'embriaguesa habitual o toxicomania, sempre que els seus efectes afectin el rendiment normal de la feina.
- f) Revelar el secret professional de documents reservats de l'empresa quan aquests puguin afectar la producció o causar perjudicis greus a l'empresa.
- g) El maltractament de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració.
- h) Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/a de l'empresa. Si les ofenses es realitzen des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre les persones amb contracte temporal, es consideraran, 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.
- i) Realitzar activitats que impliquin concurrència deslleial amb la de l'empresa.
- j) Abandonar la feina quan s'estan duent a terme tasques de responsabilitat.
- k) La disminució, no justificada i voluntària, en el rendiment normal en les tasques que s'han de realitzar en els diferents llocs de treball.
- l) La reincidència de tres o més faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que s'hagin comès dins d'un període d'un any i hagin estat sancionades.

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 44. Sancions

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

- Faltes lleus: amonestació verbal i escrita.
- Faltes greus: amonestació per escrit o suspensió de feina de 2 a 15 dies.
- Faltes molt greus: amonestació per escrit o suspensió de feina de 15 a 90 dies o l'acomiadament.

CAPÍTOL 8

Salut laboral

Article 45. Salut laboral i perillositat

Es compliran les disposicions que fixa l'actual llei de salut laboral, així com les mesures de seguretat i higiene d'especial aplicació per a l'activitat específica de l'empresa i dels seus diversos centres laborals, seccions o departaments.

Article 46. Revisions mèdiques

L'empresa oferirà una revisió mèdica anual a tots els treballadors/es, qui declini aquesta possibilitat estarà obligat a signar un document de rebuig que serà facilitat per l'empresa.

CAPÍTOL 9**Drets sindicals****Article 47. Garanties sindicals**

Es reconeixen les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors/es, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes que correspon al/la delegat/da de personal és de 15 hores. L'empresa facilitarà l'adopció d'aquestes hores en horari laboral i es podran agrupar en mitja jornada o jornada completa.

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

Els treballadors/es de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea. Els convocants n'hauran d'anunciar la 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 del règim de l'horari de treball. L'empresa posarà a disposició de la RLT un lloc idoni perquè es puguin reunir els membres i el material necessari per al seu normal desenvolupament.

Article 48. Formació sindical

El o la delegada de personal tindrà les hores necessàries per a la seua formació sindical sense tindre un còmput d'hores establertes per a aquest fet, sempre que l'organització sindical que representa ho demani per escrit a la direcció de l'empresa.

Article 49. 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.

Article 50. Locals menjadors

S'habilitaran els espais necessaris per al descans entre hores (una sala per dinar o sopar amb l'equipament necessari).

CAPÍTOL 11**Diversos****Article 51. Eines i condicions de treball**

L'empresa facilitarà, sempre que sigui necessari, les eines i els complements adequats a qualsevol treballador/a que ho necessiti per a un normal desenvolupament de la seua tasca.

Article 52. Bestretes

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

La quantitat màxima que Segre Distribucions de Premsa, SL destinarà a aquesta finalitat serà de 3.000 euros a l'any.

Article 53. 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 la RLT o treballadors 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 desprenduin 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 els grups salarials son els que es detallen a continuació amb la correspondència de les antigues categories professionals , a tall d'exemple.

CONVENI	
SEGRE DISTRIBUCIONS DE PREMSA S.L.	
GRUP SALARIAL	LLOC DE TREBALL
1	Director /a General
2	Cap de Departament
3	Oficial 1era Administratiu/va
4	Oficial 2ona Administratiu/va
5	Oficial 1era de tancament
6	Administratiu/va
7	Oficial de Zona
8	Operari de lectura i devolució
9	Operari de tancament

ANNEX

CONVENI COL·LECTIU DE SEGRE DISTRIBUCIONS DE PREMSA S.L. 2020

Taules salarials 2020				
GRUP	SALARI BASE €/MES	PLUS LLIURE	PLUS PER CÀRREC	PLUS

SALARIAL		DISPOSICIÓ€/MES	€/MES	NOCTURNITAT€/MES
1	2.561,38 €		384,88 €	
2	1.445,46 €		252,99 €	102,17 €
3	1.285,29 €	157,19 €		
4	1.100,00 €	120,00 €		
5	1.026,56 €			102,17 €
6	949,68 €	100,00 €		
7	926,64 €	70,06 €		
8	900,00 €	68,10 €		
9	870,00 €			102,17 €

PAGUES EXTRA

GRUP SALARIAL	P. EXTRA JUNY	P. EXTRA DESEMBRE
1	2.946,26 €	2.946,26 €
2	1.594,44 €	1.594,44 €
3	1.442,48 €	1.442,48 €
4	1.278,54 €	1.278,54 €
5	887,06 €	887,06 €
6	1.049,68 €	1.049,68 €
7	996,70 €	996,70 €
8	562,01 €	562,01 €
9	800,97 €	800,97 €