

CAPÍTULO 9 Derechos sindicales

Artículo 51. Garantías sindicales

Se reconocen las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo que fija el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (1/1195 del 24 de marzo).

Las horas sindicales utilizadas se comunicarán a los responsables de cada área con suficiente antelación para asegurar una mínima incidencia en la producción.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. Según el Estatuto de los Trabajadores, las asambleas pueden ser convocadas para los delegados o para un número de trabajadores no inferior al 20 por ciento de la plantilla. Los convocantes tendrán que anunciar su celebración y el contenido del orden del día con 48 horas de antelación y pactar de mutuo acuerdo con la empresa el horario más idóneo dentro del régimen horario de trabajo. La empresa pondrá a disposición de los delegados una sala donde se puedan reunir y el material necesario para desarrollar su tarea.

CAPÍTULO 10 Varios

Artículo 52. Herramientas y condiciones de trabajo

La empresa facilitará, siempre que sea necesario, las herramientas, la indumentaria y los complementos adecuados a aquellos trabajadores de cualquier departamento que lo necesiten para el desarrollo de su trabajo, así como de la indumentaria adecuada en el caso de trabajar en condiciones meteorológicas extremas.

Cláusulas adicionales

Sumisión a los tribunales

En relación con la solución de conflictos laborales, se seguirá lo que establece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por CCOO, UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional, así como el reglamento del TLC.

Convenios de ámbito superior

Durante su vigencia, los acuerdos de este convenio tendrán siempre prioridad por encima de cualquier otro de carácter territorial o de sector, excepto en las materias y situaciones que no estén contempladas en el presente convenio colectivo.

Lo que no está dispuesto en el presente convenio será de aplicación el convenio sectorial estatal de Artes Gráficas.

ANEXOS

Tabla salarial 2010

Jefe área.....	1.442,28 euros
Jefe sección.....	1.442,28 euros
Técnico primera impresión.....	1.442,28 euros
Técnico primera preimpresión.....	1.442,28 euros
Técnico primera mantenimiento.....	1.442,28 euros
Técnico primera de manipulados.....	1.442,28 euros
Técnico segunda impresión.....	1.129,79 euros
Técnico segunda preimpresión.....	1.129,79 euros
Técnico segunda mantenimiento.....	1.129,79 euros
Técnico segunda de manipulados.....	1.129,79 euros
Ayudante primera impresión.....	1.069,70 euros
Ayudante primera preimpresión.....	1.069,70 euros
Ayudante primera mantenimiento.....	1.069,70 euros
Ayudante primera manipulados.....	1.069,70 euros
Ayudante de segunda impresión.....	801,27 euros
Ayudante de segunda preimpresión.....	801,27 euros
Ayudante de segunda mantenimiento.....	801,27 euros
Ayudante de segunda manipulados.....	801,27 euros
Subalterno.....	624,99 euros

Tabla de pluses 2010

Plus libre disposición.....	20% *
Plus nocturnidad.....	18% *

Plus dominical por fin de semana 10% *
* Todos aplicados sobre el salario base

Tabla de pluses fijos 2010

Plus responsabilidad:

Jefe de sección.....	440,69 euros
Jefe área.....	897,42 euros

ANEXO I

El representante de la empresa y la representación de los trabajadores, hacen constar:

Error en el índice:

Artículo 36: Prima de productividad

Este artículo no ha de figurar en el índice.

Y por error en el texto del convenio se ha saldado la numeración, del artículo 35 se pasa al 37, el artículo 36 no existe.

— ◆ —

DEPARTAMENT DE TREBALL SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ

8314

De 12 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2012 (codi de conveni núm. 2501242).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2012, subscrit per les parts negociadores el dia 17 de maig de 2010, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2012 (codi de conveni núm. 2501242), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Lleida*.

Lleida, 12 de juliol de 2010

La directora en funcions, Pilar Nadal i Reimat

Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Gestió Publicitat Segre, SLU de la localitat de Lleida (Segrià) per als anys 2010 a 2012

Transcripció literal del text signat per les parts
Primer conveni col·lectiu Gestió Publicitat Segre SLU
Anys 2010 A 2012

Capítol 1 – Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'Aplicació

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Entrada en vigor i durada

Article 4. Pròrroga i denúncia

Article 5. Garantia "ad personam"

Article 6. Comissió paritària

Capítol 2 - Organització i condicions de treball

Article 7. Principi general

Article 8. Modificacions laborals

Article 9. Acomiadament per causes objectives

Article 10. Mobilitat funcional i geogràfica

Capítol 3 - Plantilles

Article 11. Plantilla

Article 12. Categories

Article 13. Assignació del treball
 Article 14. Canvis de categoria
 Article 15. Promoció i ascensos
 Article 16. Formació professional
 Article 17. Convenis amb facultats o escoles tècniques
 Article 18. Excedències
 Article 19. Maternitat
 Article 20. Paternitat
 Article 21. Suspensió per risc durant l'embaràs
 Article 22. Suspensió per risc durant la lactància natural
 Article 23. Violència de gènere
 Capítol 4 - Condicions econòmiques
 Article 24. Conceptes salarials
 Article 25. Salari base
 Article 26. Comissions
 Article 27. Plus Lliure disposició
 Article 28. Plus de responsabilitat
 Article 29. Pagues extraordinàries
 Article 30. Altres retribucions. Retribucions en cas d'accident o malaltia
 Article 31. Despeses de viatges, dietes i altres
 Article 32. Augment Salarial
 Capítol 5 - Jornada de treball, horaris, descansos
 Article 33. Jornada de treball
 Article 34. Hores extraordinàries
 Article 35. Descans mensual
 Article 36. Vacances
 Capítol 6 - Permisos i llicències
 Article 37. Permisos
 Article 38. Llicències
 Capítol 7 - Faltes i sancions
 Article 39. Faltes
 Article 40. Sancions
 Capítol 8 - Salut laboral
 Article 41. Salut laboral i perillositat
 Article 42. Reconeixements mèdics
 Capítol 9 - Drets sindicals
 Article 43. Garanties sindicals
 Capítol 10 - Condicions socials
 Article 44. Pèrdua de visió o trencament d'ulleres
 Article 45. Assegurances
 Article 46. Locals menjadors
 Capítol 11 - Varis
 Article 47. Eines i condicions de treball
 Clàusules addicionals
 Submissió als Tribunals
 Convenis d'àmbit superior

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'Aplicació

Aquest conveni afecta la totalitat del personal vinculat a l'empresa GPS SL 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.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni afecta el personal de l'empresa de tots els seus centres de treball existents o que es puguin crear durant la seva vigència.

Article 3. Entrada en vigor i durada

L'aplicació del conveni en vigor serà l'1 de gener del 2010.

La durada d'aquest conveni serà de 3 anys és a dir, la seva vigència finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2012.

Article 4. 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 dos mesos, 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 5. 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 6. Comissió paritària

Per totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò establert a l'article 85 e) de l'Estatut dels Treballadors, s'ha de nomenar una comissió paritària composta per un representant de l'empresa, un dels treballadors i un del sindicat signant.

CAPÍTOL 2

Organització i condicions de treball

Article 7. 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. El delegat de personal exercirà funcions d'assessorament i farà propostes en aquells temes relacionats amb l'organització del treball.

L'empresa informará el representant dels treballadors, amb caràcter previ i documentat, amb un mínim de dues setmanes d'antelació sobre els canvis que es puguin produir en l'organització del treball.

Article 8. 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, ho posarà en coneixement del delegat de personal, amb un mínim de dues setmanes d'antelació, celebrant ambdues parts amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, si més no una reunió, 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 modificació de les condicions de treball, així com la possibilitat d'evitar o reduir els efectes de la decisió empresarial.

En cas de no haver arribat a cap acord en l'esmentada reunió, l'empresa podrà procedir a iniciar el procediment legalment establert i, en aquest cas, de no existir període de consultes, i dins dels terminis legalment establerts per a la comunicació al o els treballadors afectats, l'empresa, a sol·licitud del representant dels treballadors, es compromet a seguir negociant la possible solució alternativa, ja sigui dins de l'empresa o en tràmit de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya. En el cas que no hi hagi possibilitat de conciliar-se en l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge davant del mateix Tribunal, 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 9. 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.

De no arribar-se a acord en l'esmentada reunió, i iniciat el procediment legal corresponent i dintre del mes de preavis 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 10. Mobilitat funcional i geogràfica

Aquest conveni s'atindrà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors en els articles 39 i 40. En qualsevol cas, el delegat de personal serà informat 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 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 afectat.

Permutes

Els treballadors de la mateixa categoria professional o similar que realitzin la seva funció en diferents centres de treball, podran concertar la permuta dels seus respectius llocs de treball. En cas de denegació d'aquesta sol·licitud de permuta s'haurà d'acreditar mitjançant un informe desfavorable dels corresponents caps, per escrit i amb còpia per al treballador interessat.

El present apartat serà d'aplicació igualment en els casos de mobilitat funcional i geogràfica especificats en el present article.

CAPÍTOL 3 *Plantilles*

Article 11. Plantilla

L'empresa facilitarà al representant dels treballadors, anualment i sempre que ho sol·liciti, una relació amb la plantilla, categoria, situació i drets adquirits de tots els treballadors 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 necessàries 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 el representant dels treballadors en els termes exposats a l'article 7 del present conveni.

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 12. Grups salarials i categories

El document amb la classificació del personal i la seva definició per grups salarials o categories s'elaborarà conjuntament entre empresa i representant dels treballadors.

Article 13. Assignació del treball

Els grups o les categories professionals, a tots els efectes del present conveni, tindran una o varies funcions determinades. No podrà haver-hi una funció o funcions sense categoria i viceversa. Així mateix, no hi haurà cap tipus de discriminació i s'aplicarà el principi de "a igual treball salari igual".

Article 14. Canvis de categoria

Amb independència del que queda estipulat en l'article 11 del present conveni, i dels augments de categoria 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 la categoria superior a la que ostenten. Igualment amb caràcter extraordinari al llarg de l'any a petició del representant dels treballadors i juntament amb l'empresa podran revisar i si correspon acordar aquells casos que per part dels treballadors els siguin presentats.

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

Article 15. Promoció i ascensos

L'empresa afavorirà la promoció professional dels treballadors 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 el representant dels treballadors amb suficient antelació de les vacants i de les condicions que es requereixen en cada cas per a accedir a categories superiors.

Article 16. Formació professional

L'empresa i els treballadors tindran cura, de manera continuada, de l'actualització de coneixements per part del personal, entenent que la seva formació és una responsabilitat compartida. Els treballadors tindran dret a adaptar la seva jornada ordinària per a l'assistència a cursos i podran gaudir dels permisos necessaris, sempre que ho permetin les necessitats de producció.

Anualment, i d'acord amb els pressupostos, empresa i representant dels treballadors elaboraran un pla de formació.

Els treballadors podran sol·licitar subvencions per a cursos dirigits a assolir una especialització professional. El pagament d'aquestes ajudes quedarà subjecte si s'escau a contractes de permanència a l'empresa.

Article 17. Convenis amb facultats o escoles tècniques

L'empresa informará documentalment el representant dels treballadors o exposarà al taulell d'anuncis els convenis de col·laboració que tingui subscrits o que es firmin amb les diferents facultats o escoles tècniques, amb l'objectiu que els estudiants d'aquestes realitzin les proves tecnicopràctiques que s'acordin.

Així mateix es compromet que aquests convenis no excediran del curs acadèmic i es limitaran a un màxim d'estudiants equivalent al 10 per cent dels treballadors de la plantilla. L'empresa també informará el representant dels treballadors de qualsevol modificació que es produeixi, així com les mesures que s'hagi d'adoptar com a conseqüència d'aquests convenis subscrits, tutories, dietes i definició de les pràctiques.

Article 18. Excedències

El treballador 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 termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'autorització de l'excedència tindrà caràcter immediat, si bé l'empresa tindrà la potestat de retardar l'excedència voluntària per motius de producció d'un a tres mesos sempre informant-ne

adequadament. En el cas que l'empresa consideri que l'excedència sigui posposada per un període superior es reunirà amb el representant dels treballadors per intentar buscar-hi una solució pactada.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de l'anterior excedència.

Altrament, els treballadors/es tindran reconegut un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa o per adopció. Durant el primer any d'excedència, el treballador/a tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, passat aquest temps, la reserva quedarà sotmesa a un lloc de treball del mateix grau professional o categoria equivalent.

Aquesta excedència es pot iniciar en qualsevol moment dins dels tres anys.

Els treballadors/res podran acollir-se a una excedència no superior a dos anys per poder atendre familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin cap feina pagada i que la necessitat de la presència del treballador estigui justificada.

Article 19. 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).

Article 20. Paternitat

La suspensió del contracte per paternitat es concreta en 13 dies ininterromputs, que es poden gaudir des del final del permís retribuït per naixement, ja sigui coincidint amb la suspensió per maternitat, o immediatament després d'acabar-se la suspensió per maternitat.

Article 21. 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 22. 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 23. 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 24. 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 25. Salari base

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

Article 26. Comissions

Les comissions s'establiran en funció de la producció de l'empresa i s'informarà degudament el representant dels treballadors 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 el representant dels treballadors.

Les comissions a cobrar seran les pactades contractualment.

Article 27. Plus de lliure disposició

El cobraran aquells treballadors 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 anòmala 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 26, els treballadors podran percebre una retribució o l'altra però mai les dues.

Article 28. Plus de Responsabilitat

S'aplicarà a aquells treballadors 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'algun 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 que assumeixi tasques del responsable, rebrà el plus de responsabilitat marcat per aquest conveni, amb la quantia que pertoqui segons la dedicació total o parcial a la responsabilitat mes amunt esmentada.

Article 29. 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 a 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: Es rebrà durant el mes de març i serà equivalent al 8,33% de tots els conceptes salarials, menys les comissions, percebuts pel treballador durant l'any en curs. Aquesta paga podrà ser prorratejada al llarg de l'any.

Article 30. 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 el 100% del salari sense comissions igual que el personal creatiu i administratiu, si aquest resulta ser superior.

Article 31. 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 32. Augment Salarial

Durant la vigència del present conveni es pacten el següents acords econòmics sobre tots els conceptes salarials, exceptuats els que en el seu propi articulat tenen un augment diferent:

Any 2010: Donada l'especial situació econòmica general i en particular la del món de la publicitat, és pacta no incrementar els salaris.

Any 2011: l'increment salarial serà el corresponent a l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida de l'any 2010.

Any 2012: l'increment salarial serà el corresponent a l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida de l'any 2011.

CAPÍTOL 5

Jornada de treball, horari, descansos

Article 33. 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 26 i 27.

Article 34. 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. Entenent com a hores extres totes aquelles que no es puguin definir ni programar amb anterioritat, és a dir una assistència a una fira per part de l'equip comercial no seran hores extres.

Es podrà pactar entre empresa i treballadors 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 35. Descans mensual

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

Article 36. 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.

Només quan el període de vacances fixat coincideixi en el temps amb el part o lactància natural, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir-les en període diferent, essent l'únic cas en que es podrà superar l'any natural i es podran canviar de data.

CAPÍTOL 6

Permisos i llicències

Article 37. Permisos

- Divuit dies 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 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, que es convertiran en dos en els casos d'altres parents fins a tercer grau.

- Dos dies per trasllat de domicili habitual.

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

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

- Quan el treballador 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.

- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas de que els dos treballin.

- Acumulació lactància: La treballadora/or per la seva voluntat podrà gaudir del permís per lactància de manera acumulada en 14 dies. En el cas que la treballadora torni a treballar abans que el fill/a tingui els quatre mesos, es sumaran als 14 dies el temps de manera proporcional. Una vegada gaudida aquesta acumulació no es podrà reclamar cap reducció o absència, encara que el fill/a sigui més petit de 9 mesos, per aquest concepte.

- En cas de part prematur i amb motiu d'hospitalització postpart del noutat, la suspensió de les 16 setmanes es podrà computar a partir de la data de l'alta hospitalària, sense que en aquest còmput es puguin tenir en compte les 6 setmanes posteriors al part que s'han de gaudir necessàriament per la mare.

- En el supòsit de part prematur amb manca de pes del nadó i quan el noutat requereixi hospitalització postpart per un període superior a 7 dies, les 16 setmanes s'ampliaran als dies que duri l'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes.

- Qui per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec directe un menor de 8 anys, un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no faci cap feina pagada tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, que podrà ser entre 1/8 i 1/2 de la jornada amb la disminució proporcional del salari.

- Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se d'un familiar directe, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per ell mateix i que no faci cap feina pagada.

- 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.

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.

En cas de reducció de jornada el treballador/a avisarà a l'empresa amb 15 dies d'antelació tornar a la seva jornada normal.

Article 38. 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 39. 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 informarà 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 al text refós de l'Estatut del Treballador (1/95 de 24 de març) 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 euros.

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 10euros, essent el segon avís dins del període d'un any o per superar la quantitat de 10euros en trucades no laborals fins a 50 euros 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'embraguesa 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.

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

Terçer 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 50euros i que sigui el tercer avís en el període d'un any o per superar la quantitat de 50euros 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 40. 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.

CAPÍTOL 8 Salut laboral

Article 41. 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 42. Reconeixements mèdics

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

CAPÍTOL 9 Drets sindicals

Article 43. 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 (1/1195 del 24 de març). 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 44. 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 ús personal amb la quantitat de 59,30 euros 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.

A partir de l'any 2011, aquesta quantitat s'incrementarà en la mateixa proporció que es pacti per al salari base.

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

Article 45. 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 euros per treballador.

Article 46. Locals menjadors

S'habilitaran els espais necessaris pels descansos entre hores.

CAPÍTOL 11 Varis

Article 47. Eines i condicions de treball

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

Clàusules addicionals

Submissió als tribunals

En relació a la solució de conflictes laborals, se seguirà el que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, subscrit per CCOO, UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, així com el reglament del TLC.

Convenis d'àmbit superior

Durant la seva vigència, els acords d'aquest conveni tindran sempre prioritat per damunt de qualsevol altre de caràcter territorial o de sector, excepte en les matèries i situacions que no estiguin contemplades en el present conveni col·lectiu.

TAULA SALARIAL DE GPS PER L'ANY 2010

CATEGORIA	SALARI BASE
Comercial júnior	633,30 euros
Comercial sènior.....	745,60 euros
Aux. Administratiu	756,87 euros
Ajudant de redacció publicitari	805,17 euros
i/o de producció i/o disseny	
Oficial 2ª Administratiu	805,17 euros
Ajudant de redacció publicitari plus.....	940,05 euros
Ajudant de producció i/o disseny plus	940,05 euros
i/o oficial de 2ª administratiu plus	
Oficial Administratiu	1.074,92 euros
Redactor publicitari Júnior	1.074,92 euros
Tècnic de 2ª de producció i/o disseny	1.135,29 euros
Redactor publicitari Sènior	1.135,29 euros
Tècnic de 1ª de producció i disseny	1.449,32 euros
Cap de Secció	1.449,32 euros
Cap d'àrea.....	1.449,32 euros

Taula de plusos

Plus Ampliació de Jornada.....	15% salari base
Plus Lliure Disposició.....	20% salari base

Taula de plusos de responsabilitat

Cap de Secció	442,85 euros
Cap Àrea	901,80 euros

RESOLUCIÓN

De 12 de julio de 2010, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa *Gestió Publicitat Segre, SLU* de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2010 a 2012 (código de convenio núm. 2501242).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa *Gestió Publicitat Segre, SLU* de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2010 a 2012, suscrito por las partes negociadoras el día 17 de mayo de 2010, y de conformidad con lo que establece en el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; y el artículo 170 de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio de reforma de Estatuto de autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa *Gestió Publicitat Segre, SLU* de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2010 a 2012 (código de convenio núm. 2501242), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Lleida.

2. Disponer que el texto mencionado se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Lleida.

Lleida, 12 de julio de 2010

La directora en funciones, Pilar Nadal i Reimat

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa *Gestió Publicitat Segre, SLU* de la localidad de Lleida (Segrià) para los años 2010 a 2012

*Traducción del texto original firmado por las partes
Primer convenio colectivo Gestió Publicitat Segre SLU
Años 2010 A 2012*

Capítulo 1 - Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Entrada en vigor y duración

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Artículo 5. Garantía "ad personam"

Artículo 6. Comisión paritaria

Capítulo 2 - Organización y condiciones de trabajo

Artículo 7. Principio general

Artículo 8. Modificaciones laborales

Artículo 9. Despido por causas objetivas

Artículo 10. Movilidad funcional y geográfica

Capítulo 3 - Plantillas

Artículo 11. Plantilla

Artículo 12. Categorías

Artículo 13. Asignación del trabajo

Artículo 14. - Cambios de categoría

Artículo 15. Promoción y ascensos

Artículo 16. Formación profesional

Artículo 17. Convenios con facultades o escuelas técnicas

Artículo 18. Excedencias

Artículo 19. Maternidad

Artículo 20. Paternidad

Artículo 21. Suspensión por riesgo durante el embarazo

Artículo 22. Suspensión por riesgo durante la lactancia natural

Artículo 23. Violencia de género

Capítulo 4 - Condiciones económicas

Artículo 24. Conceptos salariales

Artículo 25. Salario base

Artículo 26. Comisiones

Artículo 27. Plus Libre disposición

Artículo 28. Plus de responsabilidad

Artículo 29. Pagas extraordinarias

Artículo 30. Otras retribuciones. Retribuciones en caso de accidente o enfermedad

Artículo 31. Gastos de viajes, dietas y otros

Artículo 32. Aumento Salarial

Capítulo 5 - Jornada de trabajo, horarios, descansos

Artículo 33. Jornada de trabajo

Artículo 34. Horas extraordinarias

Artículo 35. Descanso mensual

Artículo 36. Vacaciones

Capítulo 6 - Permisos y licencias

Artículo 37. Permisos

Artículo 38. Licencias

Capítulo 7 - Faltas y sanciones

Artículo 39. Faltas

Artículo 40. Sanciones

Capítulo 8 - Salud laboral

Artículo 41. Salud laboral y peligrosidad

Artículo 42. Reconocimientos médicos

Capítulo 9 - Derechos sindicales

Artículo 43. Garantías sindicales

Capítulo 10 - Condiciones sociales

Artículo 44. Pérdida de visión o rotura de gafas

Artículo 45. Seguros

Artículo 46. Locales comedores

Capítulo 11 - Varios

Artículo 47. Herramientas y condiciones de trabajo

Cláusulas Adicionales

Sumisión a los Tribunales

Convenios de ámbito superior

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Este convenio afecta a la totalidad del personal vinculado a la empresa GPS SL mediante un contrato laboral. Se excluyen expresamente: las personas que ejecutan funciones de alta dirección y los miembros del consejo de administración, siempre que su actividad sólo comporte funciones inherentes a estos cargos.

Profesionales liberales y asesores vinculados por contrato de prestación de servicios.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio afecta al personal de la empresa de todos sus centros de trabajo existentes o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. Entrada en vigor y duración

La aplicación del convenio en vigor será el 1 de enero del 2010.

La duración de este convenio será de 3 años, es decir, su vigencia finalizará el 31 de diciembre del año 2012.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

El presente convenio quedará prorrogado automáticamente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, a partir de la fecha del fin si no ha sido denunciado por cualquiera de las dos partes, con una antelación mínima de dos meses, ante la Delegación de Trabajo de la Generalitat en Lleida. Una vez denunciado el convenio y abierto el proceso de negociación, el convenio denunciado también se considerará prorrogado automáticamente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, hasta llegar a un nuevo convenio.

Artículo 5. Garantía "ad personam"

Se tienen que respetar las condiciones personales que, con carácter global, exceden las establecidas en este convenio y se tienen que mantener estrictamente "ad personam".

Artículo 6. Comisión paritaria

Para todas las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 85 del Estatuto de los Trabajadores, se tiene que nombrar una comisión paritaria compuesta por un representante de la empresa, uno de los trabajadores y uno del sindicato firmante.

CAPÍTULO 2

Organización y condiciones de trabajo

Artículo 7. Principio general

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, en el amparo de este principio la empresa tiene la potestad de asignar a cada trabajador los clientes que crea oportunos. La empresa podrá asignar a otro comercial aquellos clientes que durante seis meses no hayan tenido relación comercial con la empresa o un año en aquéllos que sean anuales. El delegado de personal ejercerá funciones de asesoramiento y hará propuestas en aquellos temas relacionados con la organización del trabajo.

La empresa informará al representante de los trabajadores, con carácter previo y documentado, con un mínimo de dos semanas de antelación sobre los cambios que se puedan producir en la organización del trabajo.

Artículo 8. Modificaciones laborales

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas, la empresa precise adoptar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a uno o más trabajadores, lo pondrá en conocimiento del delegado de personal, con un mínimo de dos semanas de antelación, celebrando ambas partes con carácter previo a cualquier comunicación al trabajador o trabajadores afectados, cuando menos una reunión, no empezando, por lo tanto, la vía legalmente establecida. En la mencionada reunión las partes analizarán las causas alegadas por la empresa para proceder a la modificación de las condiciones de trabajo, así como la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial.

En caso de no haber llegado a ningún acuerdo en la mencionada reunión, la empresa podrá proceder a iniciar el procedimiento legalmente establecido y, en este caso, no existir período de consultas, y dentro de los plazos legalmente establecidos para la comunicación al o los trabajadores afectados, la empresa, a solicitud del representante de los trabajadores, se compromete a seguir negociando la posible solución alternativa, ya sea dentro de la empresa o en trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de que no haya posibilidad de conciliarse en el mencionado organismo, se podrá hacer en trámite de arbitraje ante el mismo Tribunal, si así lo acuerdan en cada momento la dirección de la empresa y el o los trabajadores afectados, tal como dispone al efecto el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 9. Despido por causas objetivas

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa requiera la amortización de puestos de trabajo que afecten a uno o más trabajadores, lo pondrá en conocimiento del delegado de personal, celebrando ambas partes con carácter previo a cualquier comunicación al trabajador o trabajadores afectados, al menos una reunión y no empezando por lo tanto la vía legalmente establecida. En la mencionada reunión, las partes analizarán las causas alegadas por la empresa para proceder a la rescisión de contratos, la posibilidad de evitar o reducir las extinciones, así como también sobre las medidas necesarias para atenuar los efectos en el supuesto de que se considere inevitable la rescisión de contratos de trabajo.

De no llegarse a acuerdo en la mencionada reunión, e iniciado el procedimiento legal correspondiente y dentro del mes de preaviso legalmente establecido, que la empresa se compromete a utilizar si así se solicita por parte del representante de los trabajadores y/o de los trabajadores afectados, seguir

negociando la posible solución alternativa, ya sea dentro de la misma empresa o en trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña. De no existir posibilidad de conciliación ante el mencionado organismo, podrá hacerse en trámite de arbitraje ante el mismo, si así lo acuerdan en cada momento la dirección de la empresa y el o los trabajadores afectados, tal como dispone al efecto el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10. Movilidad funcional y geográfica

Este convenio se atenderá en lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 39 y 40. En cualquier caso, el delegado de personal será informado previamente y con suficiente antelación de cualquier cambio, traslado o permuta y emitirá un informe, pudiendo solicitar, si conviene, una reunión con la empresa para tratar el tema, intentando llegar siempre a un pacto entre empresa y el trabajador a trasladar o permutar.

En los casos de traslado de carácter temporal, y seguidos los procesos legales correspondientes, las posibles compensaciones por el traslado tendrán que ser pactadas entre empresa y trabajador afectado.

Permutas

Los trabajadores de la misma categoría profesional o similar que realicen su función en diferentes centros de trabajo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo. En caso de denegación de esta solicitud de permuta se tendrá que acreditar mediante un informe desfavorable de los correspondientes jefes, por escrito y con copia para el trabajador interesado.

El presente apartado será de aplicación igualmente en los casos de movilidad funcional y geográfica especificados en el presente artículo.

CAPÍTULO 3

Plantillas

Artículo 11. Plantilla

La empresa facilitará al representante de los trabajadores, anualmente y siempre que lo solicite, una relación con la plantilla, categoría, situación y derechos adquiridos de todos los trabajadores de la empresa. La relación incluirá los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de incorporación en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción, siempre y cuando se hayan hecho dentro de los últimos dos años.

Las reestructuraciones internas de los diferentes departamentos de GPS que, por razones de rentabilidad, organización o producción fueran necesarios aplicar, modificarán automáticamente las plantillas respectivas, y se reciclará siempre que se pueda, el personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si fuera necesario. En este supuesto la Empresa informará al representante de los trabajadores en los términos expuestos en el artículo 7 del presente convenio.

Creación de una bolsa de trabajo que regulará las vacantes, sustituciones, promociones, etc.

Toda la plantilla de la empresa tendrá que tener garantizado sus descansos, evitando que este hecho comporte ampliaciones de horario dentro de la jornada laboral de las personas que les suplan, como organización de trabajo que es, queda a potestad de la empresa la forma de garantizar estos descansos, ya sea con sustituciones, con reducción de información - producción o cualquier otra fórmula que se crea oportuna.

Artículo 12. Grupos salariales y categorías

El documento con la clasificación del personal y su definición para grupos salariales o categorías se elaborará conjuntamente entre empresa y representante de los trabajadores.

Artículo 13. Asignación del trabajo

Los grupos o las categorías profesionales, a todos los efectos del presente convenio, tendrán una o varias funciones determinadas.

No podrá haber una función o funciones sin categoría y viceversa. Asimismo, no habrá ningún tipo de discriminación y se aplicará el principio de "a igual trabajo salario igual".

Artículo 14. Cambios de categoría

Con independencia de lo que queda estipulado en el artículo 11 del presente convenio, y de los aumentos de categoría que la empresa considere en cada momento que tiene que aplicar, con carácter ordinario, anualmente, durante el mes de diciembre, ambas representaciones a propuesta de las partes, estudiarán y si corresponde acordarán, todos los casos en que para las funciones que se realicen tengan que acceder a la categoría superior en la que ostentan. Igualmente con carácter extraordinario a lo largo del año a petición del representante de los trabajadores y junto con la empresa podrán revisar y si corresponde acordar aquellos casos que por parte de los trabajadores les sean presentados.

Tanto las propuestas como las resoluciones de ambas partes se presentarán por escrito.

Artículo 15. Promoción y ascensos

La empresa favorecerá la promoción profesional de los trabajadores de la plantilla teniendo siempre en cuenta el principio de igualdad de oportunidades.

Todo el personal de GPS tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes hasta el cargo de jefe de sección (incluido). Si fuera necesario hacer cursos de formación para acceder a los nuevos puestos de trabajo, la empresa facilitará la asistencia a los aspirantes. La dirección informará al representante de los trabajadores con suficiente antelación de las vacantes y de las condiciones que se requieren en cada caso para acceder a categorías superiores.

Artículo 16. Formación profesional

La empresa y los trabajadores cuidarán, de manera continuada, de la actualización de conocimientos por parte del personal, entendiéndose que su formación es una responsabilidad compartida. Los trabajadores tendrán derecho a adaptar su jornada ordinaria para la asistencia a cursos y podrán disfrutar de los permisos necesarios, siempre que lo permitan las necesidades de producción.

Anualmente, y de acuerdo con los presupuestos, empresa y representante de los trabajadores elaborarán un plan de formación.

Los trabajadores podrán solicitar subvenciones para cursos dirigidos a alcanzar una especialización profesional. El pago de estas ayudas quedará sujeto si procede a contratos de permanencia a la empresa.

Artículo 17. Convenios con facultades o escuelas técnicas

La empresa informará documentalmente al representante de los trabajadores o expondrá en el tablón de anuncios los convenios de colaboración que tenga suscritos o que se firmen con las diferentes facultades o escuelas técnicas, con el objetivo de que los estudiantes de éstas realicen las pruebas técnico-prácticas que se acuerden.

Asimismo se compromete a que estos convenios no excederán del curso académico y se limitarán a un máximo de estudiantes equivaliendo al 10 por ciento de los trabajadores de la plantilla. La empresa también informará al representante de los trabajadores de cualquier modificación que se produzca, así como las medidas que se tenga que adoptar como consecuencia de estos convenios suscritos, tutorías, dietas y definición de las prácticas.

Artículo 18. Excedencias

El trabajador con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de no situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La autorización de la excedencia tendrá carácter inmediato, si bien la empresa tendrá la potestad de retrasar la excedencia

voluntaria por motivos de producción de uno a tres meses siempre informando adecuadamente. En caso de que la empresa considere que la excedencia sea pospuesta por un periodo superior se reunirá con el representante de los trabajadores para intentar buscar una solución pactada.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

De lo contrario, los trabajadores/as tendrán reconocido un periodo de excedencia, no superior a tres años, para cuidar de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza o por adopción. Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pasado este tiempo, la reserva quedará sometida a un puesto de trabajo del mismo grado profesional o categoría equivalente.

Esta excedencia se puede iniciar en cualquier momento dentro de los tres años.

Los trabajadores/as podrán acogerse a una excedencia no superior a dos años para poder atender familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen ningún trabajo pagado y que la necesidad de la presencia del trabajador esté justificada.

Artículo 19. Maternidad

El tiempo de descanso por maternidad es de 16 semanas, seis semanas son obligatorias disfrutarlas después del parto.

En caso de adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente, el descanso puede ser solicitado por la madre o por el padre.

El tiempo de descanso se contabiliza a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres en el país de origen del adoptado (debidamente acreditado), el periodo de descanso puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. (Debidamente acreditado)

Artículo 20. Paternidad

La suspensión del contrato por paternidad se concreta en 13 días ininterrumpidos, que se pueden disfrutar desde el final del permiso retribuido por nacimiento, ya sea coincidiendo con la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de acabarse la suspensión por maternidad

Artículo 21. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo

Si los procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la trabajadora embarazada y no es posible cambiarla de lugar, cabe la posibilidad de suspender el contrato, con reserva del puesto de trabajo y con el consiguiente cobro de subsidio por riesgo durante el embarazo.

Artículo 22. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia

Si los procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la trabajadora durante la lactancia natural o sobre el lactante y no es posible cambiarla de lugar, cabe la posibilidad de suspender el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo y con el consiguiente cobro del subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

La duración de la situación será desde que se suspenda el contrato de trabajo por riesgo derivado del puesto de trabajo o de las condiciones en las que se trabaja y hasta la reincorporación al trabajo y como máximo hasta los 9 meses del hijo o la hija.

Artículo 23. Violencia de género.

La trabajadora víctima de la violencia de género (debidamente acreditado con informes de los servicios sociales y con orden de

protección) tendrá el derecho, para poder hacer efectiva su protección, a la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, a la suspensión del contrato o a la extinción del contrato.

También disfrutará de protecciones jurídicas específicas en relación a las ausencias y faltas de puntualidad y a la nulidad del despido de la mujer trabajadora víctima de la violencia de género durante el disfrute de los derechos anteriores.

CAPÍTULO 4

Condiciones económicas

Artículo 24. Conceptos salariales

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio (que quedarán determinadas en un anexo), estarán constituidas por el salario base, sus complementos, y las comisiones que por cada caso correspondan, correspondiendo estos a la jornada normal fijada en este convenio.

Artículo 25. Salario base

Es la retribución mensual que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador en función de su categoría laboral, independientemente de los complementos.

Artículo 26. Comisiones

Las comisiones se establecerán en función de la producción de la empresa y se informará debidamente al representante de los trabajadores en caso de cambios sustanciales.

Por el hecho de cobrarlas se entiende que queda retribuida la jornada laboral para conseguirlas, que será de 40 horas semanales, estando el personal a disposición del responsable de sección, para cubrir las necesidades que surjan fuera de la "rutina" habitual.

En ningún caso las comisiones formarán parte de las pagas extraordinarias.

Durante la vigencia de este convenio se intentará establecer un sistema de gratificación para todo aquel personal que no tenga la categoría de comercial siempre que obtenga una sobreproducción. Se informará al representante de los trabajadores.

Las comisiones a cobrar serán las pactadas contractualmente.

Artículo 27. Plus de libre disposición

Lo cobrarán aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, es decir, que estarán a disposición del responsable de cada sección para cubrir necesidades creativas y administrativas de carácter excepcional y eventual. Por el hecho de cobrar este plus no se entiende una prolongación anómala de la jornada. La retribución de este plus de libre disposición es del 20% del salario base. Este plus se incluirá también en las pagas extraordinarias y se cobrará durante las vacaciones, quien perciba este plus desarrollará una jornada laboral de 40 horas.

Este plus es incompatible y excluyente con las comisiones, que se definen en el artículo 26, los trabajadores podrán percibir una retribución o otra pero nunca las dos.

Artículo 28. Plus de Responsabilidad

Se aplicará a aquellos trabajadores que la empresa designe a fin de que se hagan cargo de un equipo, una sección, un área o un departamento. La retribución de este complemento quedará fijada en cuadro anexo.

En situación de sustitución por vacaciones o enfermedades largas de alguno de estos trabajadores, la empresa organizará la producción de manera tal que otro responsable se haga cargo de la vacante.

En caso de que no sea posible que la empresa pueda cubrir la vacante con otro responsable, el trabajador que asuma tareas del responsable recibirá el plus de responsabilidad marcado por este convenio, con la cuantía que corresponda según la dedicación total o parcial a la responsabilidad más arriba mencionada.

Artículo 29. Pagas extraordinarias

Se fijan tres pagas a liquidar durante el año

Paga de verano: Se cobrará durante el mes de junio y será equivalente a una mensualidad, o a la parte proporcional, de todos los conceptos salariales, sin tener en cuenta las comisiones, percibidos por el trabajador durante el último año.

Paga de Navidad: Se cobrará antes del 20 de diciembre y será equivalente a una mensualidad, o a la parte proporcional de todos los conceptos salariales, menos las comisiones, percibidos por el trabajador durante el último año.

Paga de marzo: Se recibirá durante el mes de marzo y será equivalente al 8,33% de todos los conceptos salariales, menos las comisiones, percibidos por el trabajador durante el año en curso. Esta paga podrá ser prorrateada a lo largo del año.

Artículo 30. Otras retribuciones. Retribuciones en caso de accidente o enfermedad

Dada la especial característica de los trabajadores de la empresa, donde se manifiestan dos grupos altamente diferenciados, como son todo el personal creativo y administrativo, es decir los que no reciben comisiones, y el personal íntegramente de ventas, que sí reciben comisiones, se define que

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo y accidente o enfermedad, que esté debidamente acreditada por los servicios médicos, la empresa garantiza a partir del primer día la percepción del 100% para todo el personal creativo y administrativo.

En caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo y accidente o enfermedad, que esté debidamente acreditada por los servicios médicos se aplicará la legislación vigente en cada momento para el personal comercial o el 100% del salario sin comisiones al igual que el personal creativo y administrativo, si éste resulta ser superior.

Artículo 31. Gastos de viajes, dietas y otros

Cuando por motivos de trabajo el personal se desplace con su vehículo particular; la empresa abonará los desplazamientos a razón de 0,19 por kilómetro fuera del radio del término municipal de Lleida.

La empresa dispondrá de abonos de transporte urbano (bonobús) con el fin de facilitar el desplazamiento por la ciudad de Lleida siempre que sea para el cumplimiento de actividades estrictamente profesionales. Habrá que justificar su uso.

La empresa intentará facilitar coches de empresa, para cuando el coche particular que se utiliza para hacer el trabajo encomendado esté en el taller.

Dado que el trabajo de comercial tiene unas especiales características, la empresa intentará llegar a un acuerdo con alguna compañía de telefonía para conseguir teléfonos de empresa, en caso de conseguirlos estos terminales serán de uso exclusivo laboral siendo sancionable cualquier otro tipo de uso que no sea estrictamente el trabajo diario y cotidiano del comercial.

Artículo 32. Aumento Salarial

Durante la vigencia del presente convenio se pactan los siguientes acuerdos económicos sobre todos los conceptos salariales, excepto los que en su propio articulado tienen un aumento diferente

Año 2010: Dada la especial situación económica general y en particular la del mundo de la publicidad, se pacta no incrementar los salarios.

Año 2011: el incremento salarial será el correspondiente al IPC interanual de noviembre a noviembre de Lleida del año 2010

Año 2012: el incremento salarial será el correspondiente al IPC interanual de noviembre a noviembre de Lleida del año 2011

CAPÍTULO 5

Jornada de trabajo, horario, descansos

Artículo 33. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales.

Las trabajadoras y los trabajadores, por voluntad propia, podrán hacer un paro de 30 minutos para desayunar; que tendrán que recuperar al final de la mañana, previa comunicación a su respectivo jefe.

Teniendo en cuenta las especiales características del sector, la jornada se podrá prolongar hasta un máximo de 40 horas semanales, siempre que se tengan que cubrir estrictamente cuestiones de producción, por lo que se fija un plus de ampliación de jornada. Este plus es un porcentaje del salario base que se cuantifica en un 15%. Se incluirá también en las pagas extras y se cobrará durante las vacaciones.

Entendiendo que sólo se puede cobrar un concepto salarial por cubrir hasta 40 horas, siendo incompatibles con las compensaciones que se detallan a los artículos 26 y 27.

Artículo 34. Horas extraordinarias

La prolongación de jornada y horas extraordinarias se ajustará al Estatuto de los Trabajadores sobre regulación de jornadas especiales. La prolongación de la jornada laboral será voluntaria, a excepción de los supuestos legalmente exigibles. No entendiéndose como horas extras todas aquéllas que no se puedan definir ni programar con anterioridad, es decir una asistencia a una feria por parte del equipo comercial no serán horas extras.

Se podrá pactar entre empresa y trabajadores recuperar la prolongación de jornada con descanso retribuido o con la retribución de las horas extraordinarias.

En caso de retribuirse, las horas extraordinarias se abonarán respectivamente de la forma siguiente: las realizadas en días laborables en un 150%, en periodo nocturno un 165% y si se realizan en día festivo en un 175% de la hora ordinaria que el trabajador perciba en cada momento.

Artículo 35. Descanso mensual

El descanso mensual será de ocho días, a razón de dos días por semana, preferentemente en sábado y domingo.

Artículo 36. Vacaciones

Las vacaciones serán a razón de 22 días laborables, los días a disfrutar se pactarán entre empresa y trabajadores y se podrán disfrutar en cualquier momento siempre que no afecten a la producción. En cualquier caso tendrá que haber un periodo al año ininterrumpido de 11 días, a disfrutar entre los meses de julio y agosto.

El plazo máximo para solicitar las vacaciones de verano será el 15 de mayo y el plazo máximo para resolver la empresa el 31 de mayo. Si no se solicitan en plazo la empresa decidirá unilateralmente la asignación de los 11 días correspondientes al periodo de verano.

Las vacaciones se tienen que disfrutar durante el año natural; si no, se considerarán como disfrutadas.

Sólo cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con el parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo diferente, siendo el único caso en que se podrá superar el año natural y se podrán cambiar de fecha.

CAPÍTULO 6 Permisos y licencias

Artículo 37. Permisos

- Dieciocho días en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, siempre que no haya dispuesto de este permiso en los 5 años anteriores.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo/a
- Dos días en caso de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, accidente, enfermedad grave o muerte de cónyuge, compañero/a, hijo/a, padre o madre y otros parientes hasta segundo grado, que pasará a ser de un día en caso de que sea hasta tercer grado. En

caso de que, por estos motivos, haya que hacer un desplazamiento fuera de la ciudad de residencia serán de cuatro días, que se convertirán en dos en los casos de otros parientes de hasta tercer grado.

- Dos días por traslado de domicilio habitual.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos fijados legalmente.
 - El trabajador podrá disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, incluido el de conducir, controles prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada laboral, aportando el correspondiente justificante.
 - Cuando el trabajador necesite acudir al consultorio médico por razones de enfermedad u otras contingencias afines (controles, cuidados, rehabilitaciones) en horas coincidentes con su jornada laboral, obtendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo por el tiempo necesario, lo que tendrá que justificar con el correspondiente justificante médico.
 - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que los dos trabajen.
 - Acumulación lactancia: La trabajadora/r por su voluntad podrá disfrutar del permiso por lactancia de manera acumulada en 14 días. En caso de que la trabajadora vuelva a trabajar antes de que el hijo/a tenga los cuatro meses, se sumará a los 14 días el tiempo de manera proporcional. Una vez disfrutada esta acumulación no se podrá reclamar ninguna reducción o ausencia, aunque el hijo/a sea más pequeño de 9 meses, por este concepto.
 - En caso de parto prematuro y con motivo de hospitalización postparto del neonato, la suspensión de las 16 semanas se podrá computar a partir de la fecha del alta hospitalaria, sin que en este cómputo se puedan tener en cuenta las 6 semanas posteriores al parto que se tienen que disfrutar necesariamente por la madre.
 - En el supuesto de parto prematuro con falta de peso del bebé y cuando el neonato requiera hospitalización postparto por un periodo superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán a los días que dure la hospitalización con un máximo de 13 semanas.
 - Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo un menor de 8 años, un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no haga ningún trabajo pagado tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, que podrá ser entre 1/8 y 1/2 de la jornada con la disminución proporcional del salario.
 - Tendrá el mismo derecho quien necesite encargarse de un familiar directo, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por él mismo y que no haga ningún trabajo pagado.
 - La empresa atenderá los temas de conciliación de la vida familiar que le sean presentados por escrito y después de estudiarlos dará una respuesta (con la rapidez que el caso requiera) lo más favorable posible en relación con la conciliación de la vida familiar, intentando adaptar la conciliación de la vida familiar con la organización del trabajo. La concreción horaria y la determinación del periodo para disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada.
- En caso de reducción de jornada, el trabajador/a avisará a la empresa con 15 días de antelación volver a su jornada normal.

Artículo 38. Licencias

Los trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, en caso de necesidad

justificada (mejora de la formación profesional, completar estudios, preparación de exámenes, etc.) licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez al año ni repetirse durante dos años consecutivos.

Todos los trabajadores tendrán también derecho a licencia no remunerable por el tiempo necesario, por enfermedad de hijos, cónyuge o compañero/a, padres, abuelos o hermanos, siempre que justifiquen esta enfermedad y la necesidad ineludible de su asistencia.

CAPÍTULO 7

Faltas y sanciones

Artículo 39. Faltas

Toda falta cometida por un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo será calificada, teniendo en cuenta su importancia, trascendencia o intención, como leve, grave o muy grave.

La empresa informará con carácter previo al delegado de las sanciones impuestas a los trabajadores, así como las causas que, a juicio de la empresa, justifican esta sanción.

El representante de los trabajadores podrá solicitar una reunión para intentar llegar a un acuerdo sobre la misma sanción. Empresa y delegado reconocen que, durante la vigencia de este convenio, intentarán llegar a un acuerdo antes de aplicar alguna sanción.

Se reconoce la facultad de sancionar por parte de la empresa de acuerdo con el que se fija en el texto refundido del Estatuto del Trabajador (1/95 de 24 de marzo) y subsidiariamente en todo lo que no quede regulado en este artículo en cuanto a hechos sancionables se estará en lo que se dispone en la Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo en su artículo 18.

Faltas leves

La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta por motivo justificado, a menos que quede probada la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono del servicio sin causa justificada.

Falta de cuidado en la conservación del material y de las instalaciones.

La falta ostensible de higiene y limpieza personal.

No atender al público con corrección

Entregarse a juegos y distracciones dentro del horario laboral.

No colaborar con el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Primer aviso por mala fe en la utilización del bono bus, entre otros utilizarlo para un uso particular

Primer aviso por mala fe en la utilización del móvil, al utilizarlo para finalidades no laborales, por cantidades demostrables con factura mensual inferiores a 10 euros

Faltas graves

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de un mes, o una sola falta de puntualidad si esta comporta un agravio con el cliente, como puede ser la pérdida de una venta.

Ausencia del trabajo sin causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos graves en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria (incluidos los coches), aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentos de la empresa, se entiende en este punto que las acciones son intencionadas o se producen por falta de cuidado

por parte del trabajador; no sancionará en ningún caso los desperfectos ocasionados en el material por desgaste normal y en un caso extremo, tampoco por falta de mantenimiento por parte de la empresa.

La imprudencia en la realización del trabajo

La indisciplina manifiesta o desobediencia a los superiores en materia laboral

Reincidencia de tres o más faltas leves en el periodo de un mes.

La reiteración en la no colaboración en materia de prevención de riesgos laborales.

Segundo aviso por mala fe en la utilización del bono bus, entre otros utilizarlo para un uso particular

Segundo aviso por mala fe en la utilización del móvil, al utilizarlo para finalidades no laborales, por cantidades demostrables con factura mensual inferiores a 10 euros, siendo el segundo aviso dentro del periodo de un año o por superar la cantidad de 10 euros en llamadas no laborales hasta 50 euros en un mes.

No entregar en tiempo y forma las fichas de trabajo diarias o "rapports".

Faltas muy graves

El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos muy graves en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentos trascendentales para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía, cuando sus efectos afecten al rendimiento normal del trabajo.

Revelar el secreto profesional de documentos reservados de la empresa cuando éstos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a la empresa.

Los maltratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto o consideración.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Si las ofensas se hacen desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato temporal, se considerarán, además de falta muy grave, abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

Tercer aviso por mala fe en la utilización del bono bus, entre otros utilizarlo para un uso particular.

Tercer aviso por mala fe en la utilización del móvil, al utilizarlo para finalidades no laborales, por cantidades demostrables con factura mensual hasta 50 euros y que sea el tercer aviso en el periodo de un año o por superar la cantidad de 50 euros en llamadas no laborales en un solo mes.

Falsear las fichas de trabajo o "rapports".

La enumeración de las faltas que se detallan en los apartados precedentes no es cerrada, sino simplemente enunciativa y por eso tendrán la misma clasificación aquellos hechos similares que se puedan convertir en causa de sanción, aunque no estén expresamente recogidos en este articulado.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer en cada caso, teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes

Para faltas leves: amonestación verbal y/o escrita

Para faltas graves: amonestación por escrito y/o suspensión de trabajo y sueldo de 2 a 15 días.

Para faltas muy graves: suspensión de trabajo de 15 a 90 días o despido.

CAPÍTULO 8
Salud laboral

Artículo 41. Salud laboral y peligrosidad

Se cumplirán las disposiciones que fija la actual ley de Salud Laboral, como también las medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Artículo 42. Reconocimientos médicos

La empresa facilitará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores.

CAPÍTULO 9
Derechos sindicales

Artículo 43. Garantías sindicales

Se reconocen las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con lo que fija el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (1/1195 del 24 de marzo). El crédito de horas mensuales retribuidas que corresponde al representante de los trabajadores son 15 horas mensuales (según el Estatuto de los Trabajadores). La empresa facilitará la adopción de estas horas en horario laboral y se podrán agrupar en media jornada o jornada. Las horas destinadas a las reuniones con la empresa, a propuesta de ésta, o en convenio no consumirán el crédito horario mensual.

Las horas sindicales utilizadas se comunicarán a los responsables de cada área con suficiente antelación para asegurar una mínima incidencia en la producción.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. Según el Estatuto de los Trabajadores, las asambleas pueden ser convocadas por el representante de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 20 por ciento de la plantilla. Los convocantes tendrán que anunciar su celebración y el contenido del orden del día con 48 horas de antelación y pactar de mutuo acuerdo con la empresa el horario más idóneo dentro del régimen horario de trabajo.

CAPÍTULO 10
Condiciones sociales

Artículo 44. Pérdida de visión o rotura de gafas

A toda la plantilla a quien afecte el presente convenio se le subvencionará la compra de unas gafas correctoras de visión o lentes de contacto para su uso personal con la cantidad de 59,30 euros una vez al año, no pueden disfrutar de este derecho dos años consecutivos, excepto si ésta se deteriora como consecuencia de un accidente laboral o pérdida de visión debidamente acreditado.

A partir del año 2011, esta cantidad se incrementará en la misma proporción que se pacte para el salario base.

La empresa intentará llegar a un acuerdo con alguna empresa del sector, a fin de que todos los trabajadores se beneficien de importantes descuentos.

Artículo 45. Seguros

La empresa contratará anualmente, para su personal de plantilla, un seguro que cubra la muerte por cualquier causa, la muerte por accidente y la incapacidad permanente absoluta, por valor de 12.000 euros por trabajador.

Artículo 46. Locales comedores

Se habilitarán los espacios necesarios por los descansos entre horas.

CAPÍTULO 11
Varios

Artículo 47. Herramientas y condiciones de trabajo

La empresa facilitará, siempre que sea necesario, las herramientas, a aquellos trabajadores de cualquier departamento que lo necesiten para el desarrollo de su trabajo.

Cláusulas adicionales

Sumisión a los tribunales

En relación a la solución de conflictos laborales, se seguirá lo

que establece el Acuerdo interprofesional de Cataluña, suscrito por CCOO, UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional, así como el reglamento del TLC.

Convenios de ámbito superior

Durante su vigencia, los acuerdos de este convenio tendrán siempre prioridad por encima de cualquier otro de carácter territorial o de sector, excepto en las materias y situaciones que no estén contempladas en el presente convenio colectivo.

TABLA SALARIAL DE GPS PARA EL AÑO 2010

CATEGORIA	SALARI BASE
Comercial Júnior	633,30 euros
Comercial senior	745,60 euros
Aux. Administrativo	756,87 euros
Ayudante de Redacción publicitario.....	805,17 euros
y/o de producción y/o diseño	
Oficial 2 Administrativo	805,17 euros
Ayudante de redacción publicitario plus.....	940,05 euros
Ayudante de producción y/o diseño plus	940,05 euros
y/o oficial de 2ª administrativo plus	
Oficial Administrativo	1.074,92 euros
Redactor publicitario Júnior	1.074,92 euros
Técnico de 2ª de producción y/o diseño	1.135,29 euros
Redactor publicitario Senior	1.135,29 euros
Técnico de 1ª de producción i diseño.....	1.449,32 euros
Jefe de Sección	1.449,32 euros
Jefe de Área	1.449,32 euros
Tabla de pluses	
Plus Ampliación de Jornada	15% salario base
Plus Libre Disposición	20% salario base
Tabla de pluses de responsabilidad	
Jefe de Sección	442,85 euros
Jefe de Área	901,80 euros

— ♦ —