

CONVENI COL·LECTIU DE LA PRODUCTORA LLEIDATANA DE TELEVISIÓ, SL 2006-2009

CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni afecta la totalitat del personal vinculat a l'empresa Productora Lleidatana de TV, SL mitjançant un contracte laboral. En queden excloses, expressament, les persones que, tot i regir-se per un contracte laboral i pertànyer al règim general, ostentin qualsevol categoria superior a la de cap de secció o que executin funcions d'alta direcció i els membres del consell d'administració, sempre que la seua activitat només comporti funcions inherents a aquests càrrecs, professionals liberals i assessors vinculats per contracte de prestació de serveis, corresponsals o col·laboradors que no hi estiguin vinculats per contracte laboral i col·laboradors a peça.

L'empresa i el delegat dels treballadors estudiaran conjuntament aquelles situacions controvertides que puguin sorgir.

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 seua vigència.

Article 3. Entrada en vigor i durada

Aquest conveni entrarà en vigor en el moment de la seua signatura. La durada d'aquest conveni serà de tres anys i mig, la vigència finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2009.

Article 4. Pròrroga i denúncia

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

Article 5. Ad Personam

S'han de respectar les condicions personals que, en el moment de la signatura d'aquest conveni i amb caràcter global, superin les establertes en aquest conveni i s'han de mantenir estrictament *ad personam*.

Article 6. Comissió paritària

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

CAPÍTOL 2. ORGANITZACIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. Principi general

L'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa. El delegat dels treballadors exercirà funcions d'assessorament i farà propostes en aquells temes relacionats amb l'organització del treball.

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

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 posará en coneixement del representant dels treballadors. Amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, les dos parts celebraran, si més no, una reunió, sense començar, per tant, la via legalment establerta. En l'esmentada reunió les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per fer la modificació de les condicions de treball, així com la possibilitat d'evitar o reduir els efectes de la decisió empresarial.

En el cas de no haver arribat a cap acord en l'esmentada reunió, l'empresa podrà iniciar el procediment legalment establert i, en aquest cas, si no existís període de consultes, i dins dels terminis legalment establerts per a la comunicació al treballador o treballadors afectats, l'empresa, a sol·licitud dels representants 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 conciliació 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 treballador o treballadors afectats, tal com disposa, a aquest efecte, el reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. Acomiadaments

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin un o més treballadors, ho posará en coneixement del representant dels treballadors, ambdues parts tindran almenys una reunió, amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, i no començaran per tant la via legalment establerta.

En l'esmentada reunió, les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per rescindir els contractes, la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, i també parlaran sobre les mesures necessàries per atenuar els efectes en el supòsit que es consideri inevitable la rescissió de contractes de treball.

Si no s'arriba a un acord en l'esmentada reunió, després d'iniciat el procediment legal corresponent i dintre del mes de preavís legalment establert que l'empresa

es compromet a utilitzar si així ho sol·licita el representant del treballador i/o treballadors afectats, se seguirà negociant la possible solució alternativa, ja sigui dintre de la mateixa empresa o en tràmit de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

De no existir la possibilitat de conciliació davant de l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge i davant del mateix tribunal si així ho acorden en cada moment la direcció de l'empresa i el treballador o treballadors afectats, tal com disposa a aquest efecte el reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 10. Mobilitat funcional i geogràfica

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

Capítol 3. PLANTILLES

Article 11. Plantilla

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

Les reestructuracions internes dels diferents departaments de Productora Lleidatana de TV, SL que, per raons de rendibilitat, organització o producció, sigui necessari aplicar, modificaran automàticament les plantilles respectives i es reciclarà, sempre que es pugui, el personal excedent cap a altres departaments de l'empresa, prèvia reconversió professional si fes falta.

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

Article 12. Categories

El document amb la classificació del personal i la seua definició per categories s'elaborarà conjuntament entre l'empresa, el delegat i el sindicat signant durant els primers sis mesos de vigència d'aquest conveni. Serà el delegat qui proposi el calendari de reunions.

Article 13. Assignació del treball

Les categories professionals, a tots els efectes d'aquest conveni, tindran una funció determinada. No hi podrà haver una funció sense categoria i viceversa. Així mateix, no hi haurà cap tipus de discriminació i s'aplicarà el principi de "a igual treball, igual salari".

Article 14. Canvis de categoria

Amb independència de l'estipulat a l'article 11 d'aquest conveni i dels augments de categoria que l'empresa consideri que ha d'aplicar en cada moment, amb caràcter ordinari, anualment, durant el mes de desembre, el representant dels treballadors estudiarà i proposarà tots els casos en els quals per les funcions que es realitzin haurien d'accedir, segons el seu criteri o a petició dels treballadors, a la categoria superior a la que ostenten.

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

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

Article 15. Promoció i ascensos

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

Tot el personal de Productora Lleidatana de TV, SL tindrà, en igualtat de condicions, dret de preferència per cobrir les vacants existents fins al càrrec de cap de secció (inclòs). Si fos necessari fer cursos de formació per accedir als nous llocs de treball, l'empresa hi facilitarà l'assistència als aspirants.

La direcció informará al delegat de personal amb suficient antelació de les vacants i de les condicions que es requereixen en cada cas per 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 seua formació és una responsabilitat compartida. Els treballadors tindran dret a adaptar la seua jornada ordinària per poder assistir a cursos i podran gaudir dels permisos necessaris, sempre que ho permetin les necessitats de producció. Anualment i d'acord amb els pressupostos, l'empresa i el delegat dels treballadors elaboraran un pla de formació i pactaran l'assistència als cursos. En tot cas si la formació es produeix dins de la jornada laboral del treballador, l'assistència serà obligatòria. Quan la formació es produeixi fora de la jornada laboral, l'assistència serà voluntària.

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

Article 17. Convenis amb facultats o escoles tècniques

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

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

Article 18. Excedències

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

Aquesta excedència no podrà ser utilitzada per desenvolupar serveis professionals de qualsevol tipus i en especial de qualsevol altre mitjà de comunicació públic o privat, sense autorització expressa per escrit de la direcció de l'empresa.

En cas d'infringir aquest article, s'entendrà que es rescindeix voluntàriament el contracte de treball i es perdran tots els drets adquirits, en particular el del dret preferent al reingrés.

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

Durant el primer any d'excedència, el treballador 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.

Per tenir cura de familiars de primer grau, sempre que estigui degudament acreditada, el treballador tindrà dret a una excedència d'un any amb reserva del seu lloc de treball.

Capítol 4. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 19. Conceptes salarials

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

Article 20. Salari base

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

Article 21. Plus de lliure disposició

Donades les específiques característiques dels treballs que es realitzen, en general, en el món audiovisual i, en particular, en els treballs de produccions audiovisuals, especialment en la fase de gravació, però també en les fases de pre i postproducció, realització i presentació, s'estableix que la jornada de treball efectiu dels treballadors durant aquestes fases podrà ser la màxima legal establerta en l'article 34.1 de l'Estatut dels Treballadors.

El plus de lliure disposició amb caràcter de complement salarial no consolidable retribueix l'acceptació expressa del treballador per realitzar la jornada indicada al paràgraf anterior, així com a incorporar-se al seu lloc de treball o a romandre-hi fora d'aquella jornada, quan les necessitats del servei així ho requereixin. Amb aquest complement s'entén que queden retribuïts tant el fet en si mateix de la

disponibilitat com la major dedicació i jornada de treball, sense dret a cap altra percepció.

La retribució d'aquest plus és un percentatge del salari base que es quantifica en un 20%. Aquest plus s'inclourà també en les pagues extraordinàries i es cobrarà durant les vacances.

Article 22. Plus de responsabilitat

Aquest plus s'aplicarà als treballadors que es facin càrrec d'un equip, una secció, una àrea o un departament. La retribució d'aquest complement quedarà fixada en el quadre annex.

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

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

Article 23. Plus de cap de setmana (dominical)

Aquest plus el cobraran aquells treballadors que treballin els dissabtes i diumenges. La percepció d'aquest plus no anul·la el dret al descans setmanal i mensual que es recull en l'article 35 d'aquest conveni. La retribució d'aquest complement serà del 16% del salari base en jornada completa de la categoria corresponent, d'aquesta manera queden retribuïts un màxim de dos caps de setmana treballats al mes.

Aquest plus no s'aplicarà a totes aquelles persones que es contractin expressament per treballar els caps de setmana.

Article 24. Pagues extraordinàries

Es fixen tres pagues extraordinàries que s'hauran de 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 percebuts pel treballador durant l'últim any.

Paga de Nadal: es cobrarà abans del 20 de desembre i serà equivalent a una mensualitat, o la part proporcional de tots els conceptes salarials percebuts pel treballador durant l'últim any.

Paga de beneficis: serà equivalent al 8% de tots els conceptes salarials percebuts pel treballador durant l'anualitat anterior. Aquesta paga serà prorratejada al llarg de l'any.

Article 25. Altres retribucions, retribucions en cas d'accident o malaltia

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball i accident o malaltia degudament acreditada pels serveis mèdics, l'empresa garanteix el 100% del salari del treballador.

A partir del tercer mes l'empresa de comú acord amb el delegat dels treballadors podrà acordar deixar sense efecte aquest complement.

Article 26. Despeses de viatges, dietes i d'altres

Quan per motiu de feina el personal es desplaci amb el seu vehicle particular, l'empresa abonarà els desplaçaments a raó de 0,17 euros/km. Els danys ocasionats a les eines de treball personal (enregistradores, telèfon...) d'un treballador durant el desenvolupament de la seua tasca, seran abonats per l'empresa sempre que es determini que el dany rebut ha estat totalment aliè a la conducta del treballador.

Al personal que per necessitats de la feina s'hagi de traslladar, l'empresa li abonarà totes les despeses (dietes senceres o parcials, peatges d'autopistes...) i podrà demanar que se li avanci la quantitat en casos especials.

L'empresa disposarà d'un número limitat d'abonaments de transport urbà (bonobús) per facilitar el desplaçament per la ciutat de Lleida sempre que sigui per al compliment d'activitats estrictament professionals.

Quan per motius estrictament professionals els treballadors es desplacin amb els vehicles de l'empresa i hagin d'estacionar en zona blava, l'empresa es farà càrrec d'aquests imports prèvia justificació acreditativa del desplaçament degudament acompanyada del tiquet de l'estacionament.

L'empresa també es farà càrrec de les multes, indemnitzacions, fiances o sancions civils o penals dels treballadors com a conseqüència d'una actuació judicial en el desenvolupament de la tasca periodística, a excepció de les indemnitzacions derivades d'actes de mala fe comesos pel treballador.

En cas de demandes judicials contra els treballadors a causa de la seua feina, l'empresa n'assumirà l'assessoria i la defensa jurídica.

Article 27. Augment salarial

L'increment anual durant la vigència d'aquest conveni serà el resultat d'aplicar a les taules salarials fixades en l'annex d'aquest conveni, l'IPC de novembre a novembre de Lleida.

Per als anys 2007 i 2008 a l'increment de l'IPC se li sumarà un 0,49.

Capítol 5. JORNADA DE TREBALL, HORARI, DESCANSOS

Article 28. Jornada de treball

La jornada de treball per a tot el personal afectat per aquest conveni serà de 36 hores setmanals. La direcció de l'empresa planificarà la feina de les diferents seccions i en mantindrà informat el delegat de personal.

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. En aquest sentit quan la jornada superi les 38 hores, l'esmentat excés serà compensat com a temps de descans i es podrà acumular fins a completar una jornada de descans o ser aquest temps retribuït, 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.

Aquest plus és excloent amb el definit en l'article 21, entenent que tots dos compensen la dedicació fins a les 40 hores i per aquest motiu només se'n pot percebre un dels dos.

Article 29. Quadre horari

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

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

Es podrà instal·lar un sistema de control de presència per tindre constància de l'aplicació de l'esmentat quadre horari.

Article 30. Hores extraordinàries

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

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

En cas de retribuir-se, les hores es compensaran amb un 150% les diürnes; les nocturnes, 165%; i les festives, 175%.

En tot cas l'opció sobre la manera de compensar les hores serà del treballador. Els caps de secció reben un complement suficient que preveu la necessitat de realitzar hores extraordinàries en moments puntuals, per tant no rebran cap altra compensació per aquest fet.

Article 31. Descans mensual

El sistema de descans setmanal i mensual es fixarà en funció de cada departament, però es respectaran 8 dies de descans en cicles de 4 setmanes, 4 dels quals hauran d'estar repartits en torns de 48 hores seguides com a mínim. Els diumenges seran retribuïts i es recuperaran a raó d'un dia i mig quan siguin extraordinaris i no entrin dins dels torns mensuals habituals (cas de les eleccions o altres circumstàncies especials). En general, a excepció d'alguns casos (on es pactaran altres compensacions), es treballarà un màxim de dos diumenges al mes, en aquells casos en què no hi hagi acord entre empresa i treballador sobre el torn de descans setmanal o de guàrdies assignades, es consultarà el delegat de personal per intentar arribar a un acord.

Article 32. Vacances

El període de vacances anuals retribuïdes per any de servei serà de 30 dies naturals. Aquest es podrà dividir en dos períodes de 15 dies i es gaudiran entre juny, juliol, agost i setembre.

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

En cas d'incapacitat laboral es podran ajornar fins a la data que quedi disponible, dins de la mateixa anualitat. En aquest cas la recuperació de les vacances s'adaptarà a l'organització de les vacances dels diferents companys de la secció i a les necessitats de producció de l'empresa.

Per a aquell personal que no tingui establert en el seu torn el treball en festius i treballi alguns dels 14 dies festius anuals, els recuperarà a raó de dia i mig per dia festiu treballat, en cas de jornada completa es prorratejarà per hores en la resta de casos.

El personal que tingui assignat de forma habitual treballar en festius gaudirà de 45 dies de vacances treballi o no tots els festius del calendari laboral.

És farà una excepció amb el dia de festa local que marqui cada any l'Ajuntament de Lleida amb motiu de la Festa Major, en aquest cas tot el personal que aquell dia realitzi treball efectiu, cobrarà a banda les hores efectives treballades com a hores extres.

Article 33. Contractació

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

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

Contractes formatius:

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

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

Contractes de durada determinada:

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

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

La vigència dels esmentats contractes serà per a tota la temporada, sempre que l'esmentat programa no se suspengui abans de la finalització de la temporada. En aquest cas, la finalització del programa suposarà l'extinció del contracte amb la indemnització que legalment correspongui, 8 dies per any treballat.

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

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

Per cada tasca que s'hagi de realitzar, sortida amb la mòbil, presentació d'un esdeveniment, muntatge d'un plató extern... l'empresa podrà concertar contractes de treball de durada determinada amb treballadors que realitzin o participin en l'elaboració d'una tasca determinada.

La vigència dels esmentats contractes serà per jornades de treball, i queden perfectament definides les característiques de la feina que s'ha de desenvolupar i les jornades que ocuparà l'esmentada tasca. Al final d'aquesta, el contracte quedarà rescindit amb la indemnització que legalment correspongui, 8 dies per any treballat.

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

Capítol 6. PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 34. Permisos

- 18 dies en cas de matrimoni o constitució de parella de fet, sempre que no s'hagi utilitzat aquest permís en els cinc anys anteriors.
- 2 dies en cas de naixement d'un fill o malaltia greu o mort del cònjuge, company, fill, pare, mare i altres parents fins al segon grau. En cas de desplaçaments superiors a 400 km seran 4 dies.
- 2 dies per trasllat de domicili habitual.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes fixats legalment.
- El treballador podrà gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, inclosos el de conduir, controls prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral, amb el corresponent justificant.
- Quan el treballador necessiti acudir a la consulta mèdica per raons de malaltia en hores coincidents amb la jornada laboral, obtindrà permís per absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent certificat mèdic. Sempre que no causi perjudici al treballador i sigui possible, el personal a qui afecti aquest conveni que realitzi jornada intensiva o una jornada reduïda contínua, acudirà a la consulta mèdica fora de l'horari laboral.

- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per pròpia voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballin.
- En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han d'estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no faci cap feina retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada. Tindrà el mateix dret qui tingui al seu càrrec directe un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix i que no faci cap feina retribuïda.

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

Article 35. Llicències

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

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

Capítol 7. PREMIS, FALTES I SANCIONS

Article 36. Obligacions del personal

Tot el personal està obligat:

1. A ser al seu lloc de treball a l'hora indicada com a inici de la seua jornada i a estar-s'hi durant l'horari fixat.
2. A no realitzar durant l'horari de treball feines diferents a les encomandes per l'empresa.
3. A realitzar les tasques encomanades amb la deguda atenció i diligència.
4. A utilitzar adequadament el material i les instal·lacions.
5. A guardar el secret professional.
6. A informar a l'empresa del canvi de domicili.

7. A avisar oportunament els seus superiors quan alguna necessitat imprevista i justificada li impedeixi assistir a la feina.
8. A complir les ordres dels seus superiors.
9. A presentar-se i mantindre durant la jornada laboral la deguda netedat i decòrum.

10. A complir en el desenvolupament de les seues tasques les normes del present conveni i aquelles altres que poguessin establir-se.

Article 37. Premis

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

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

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

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

Article 38. Faltes

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

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

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

El delegat de personal podrà sol·licitar una reunió per intentar arribar a un acord sobre la sanció.

Faltes lleus

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

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

- c) L'abandonament del servei sense causa justificada. Si com a conseqüència d'aquest retard es produeixen perjudicis per a l'empresa o per a la producció podrà ser considerada com a greu o molt greu segons el grau de la pèrdua.
- d) Petites faltes de cura en la conservació del material i de les instal·lacions.
- e) La falta d'higiene i netedat personal.
- f) No atendre el públic correctament.
- g) La falta injustificada d'assistència a la feina durant tota una jornada. Sempre que, d'aquesta falta, se'n derivi un perjudici serà considerada com a greu o molt greu.

Faltes greus

- a) De tres a sis faltes de puntualitat en un període d'un mes. Si com a conseqüència d'aquest retard es produeixen perjudicis per a l'empresa o per a la producció, podrà ser considerada com a molt greu segons el grau de la pèrdua.
- b) Absència de la feina sense causa justificada durant dos jornades en un període de 30 dies.
- c) La simulació de malaltia o accident.
- d) La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.
- e) La imprudència en la realització de la feina.
- f) La indisciplina manifesta o desobediència als superiors en matèria laboral.
- g) Reincidència de tres o més faltes lleus, siguin o no de la mateixa naturalesa, dins un mateix trimestre, sempre que hagin estat comunicades per escrit al treballador.
- h) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada de treball o fora d'aquesta, amb materials, eines o equips de l'empresa o amb equips propis dins les instal·lacions de l'empresa.
- i) No complir la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

Faltes molt greus

- a) Més de 12 faltes de puntualitat en un període de sis mesos o 24 en un any.
- b) Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, en un període de 30 dies.
- c) El frau en les gestions encarregades i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys de feina, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral o la condemna per delictes de robatori, estafa o malversació, efectuats fora de l'empresa, o qualsevol altre cas de delicte del qual derivi una condemna i pugui implicar la desconfiança cap a l'autor o la pèrdua de la seua imatge o credibilitat.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar i destrossar matèries primeres, útils, eines, aparells, instal·lacions i documents transcendents per a l'empresa.
- e) L'embriaguesa habitual o toxicomania, sempre que els seus efectes afectin el rendiment normal de la feina.
- f) Revelar el secret professional de documents reservats de l'empresa quan aquests puguin afectar la producció o causar perjudicis greus a l'empresa.
- g) El maltractament de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració.
- h) Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/a de l'empresa. Si les ofenses es realitzen des de posicions de

superioritat jeràrquica o sobre les persones amb contracte temporal, es consideraran, a més de falta molt greu, abús d'autoritat sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrec de responsabilitat.

- i) Realitzar activitats que impliquin concurrència deslleial amb la de l'empresa.
- j) Abandonar la feina quan s'estan duent a terme tasques de responsabilitat.
- k) La disminució, no justificada i voluntària, en el rendiment normal en les tasques que s'han de realitzar en els diferents llocs de treball.
- l) La reincidència de tres o més faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que s'hagin comès dins d'un període d'un any i hagin estat sancionades.

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

Article 39. Sancions

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

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

CAPÍTOL 8. SALUT LABORAL

Article 40. Salut laboral i perillositat

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

Article 41. Revisions mèdiques

L'empresa oferirà una revisió mèdica anual a tots els treballadors, tots aquells que declinin aquesta possibilitat estaran obligats a signar un document de rebuig que serà facilitat per l'empresa.

Capítol 9. DRETS SINDICALS

Article 42. Garanties sindicals

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

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

Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea. Els convocants n'hauran d'anunciar la celebració i el contingut de l'ordre del dia amb 48 hores d'antelació i pactar de mutu acord amb l'empresa l'horari més idoni dins del règim de l'horari de treball. L'empresa posarà a disposició del delegat un local perquè es puguin reunir els membres i el material necessari per al seu normal desenvolupament.

Article 43. Formació sindical

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

Capítol 10. CONDICIONS SOCIALS

Article 44. Pèrdua de visió o trencament de les ulleres

A tota la plantilla a qui afecti aquest 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 55,25 € un cop a l'any. No es pot gaudir d'aquest dret dos anys consecutius, excepte si aquestes es deterioren com a conseqüència d'un accident laboral o pèrdua de visió degudament acreditada.

Si el treballador acredita que per la seva feina necessita ulleres de sol graduades també es podrà gaudir d'aquesta ajuda, però durant el mateix any no en podrà rebre cap altra.

A partir de l'any 2007, aquesta quantitat s'incrementarà en la mateixa proporció que es pacti per al salari base.

Article 45. Assegurances

L'empresa contractarà, anualment, per al personal de la seua plantilla, una assegurança d'accidents, que cobreixi la invalidesa absoluta i la mort, sempre que aquesta tingui lloc exclusivament dins de la jornada laboral de cada treballador, per un import de 12.000 €

L'empresa es compromet, en aquells casos en que sigui possible, a intentar la recol·locació d'aquells treballadors i treballadores que hagin obtingut una resolució d'invalidesa per a la seva professió habitual.

Article 46. Locals menjadors

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

Capítol 11. DIVERSOS

Article 47. Eines i condicions de treball

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

Pel que fa al vestuari dels treballadors de plató, aquest pot anar a càrrec dels mateixos treballadors o a càrrec de l'empresa. En qualsevol dels dos casos l'empresa n'assumirà la neteja i els possibles danys per accidents fortuïts que puguin tenir.

Els treballadors destinats a la unitat mòbil estaran subjectes a les condicions de treball que comporti aquesta unitat especial, sobretot en la durada de la jornada, sense excedir-se en cap cas del límits marcats per l'Estatut del Treballadors.

Els desplaçaments i les dietes aniran a càrrec de l'empresa.

Article 48. Propietat intel·lectual

Com el seu nom indica, l'empresa Productora Lleidatana de TV, SL es dedica a elaborar o produir continguts per a ella mateixa o per a altres operadors, per tant no hi ha dubte que els treballs fets pel personal laboral que pertanyi a aquesta empresa són d'exclusiva propietat de l'empresa.

Els drets d'explotació són de l'empresa en virtut de la relació laboral, perquè són la seua activitat principal, amb la finalitat d'explotar-los en els seus propis mitjans o per a la seua cessió o venda.

L'empresa inclourà en els crèdits el nom del treballador que hagi realitzat aquella producció.

Article 49. Concurrència i exclusivitat

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

Qualsevol col·laboració fora de la jornada laboral amb qualsevol empresa del Grup Segre serà pactada individualment entre ambdues parts. Totes les col·laboracions que es produeixin per part de treballadors aliens a Productora Lleidatana de Televisió, seran posades en coneixement de la representació dels treballadors.

Article 50. Préstecs

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

La quantitat màxima que Productora Lleidatana de TV, SL destinarà a aquesta finalitat serà de 3.000 euros a l'any.

Article 51. Formació

El treballador es compromet a adequar la seua activitat en funció de la formació. Per tant, l'accés a cap altre nivell salarial superior no podrà efectuar-se sense tindre la formació adequada que la pròpia empresa plantejarà a la comissió paritària on s'elaborarà el pla de formació a què fa referència l'article 16 en el seu últim apartat.

Clàusules addicionals

Conveni d'àmbit superior.

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

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

CATEGORIES LABORALS

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

GRUP SALARIAL U

Cap de secció

Tècnic de primera

GRUP SALARIAL DOS

Enginyer de primera

Realitzador sènior

Productor sènior

Grafista sènior

GRUP SALARIAL TRES

Realitzador júnior

Enginyer de segona

Productor júnior

Grafista júnior

GRUP SALARIAL QUATRE

Comercial

GRUP SALARIAL CINCO

Auxiliar de realització

Auxiliar d'enginyeria

Auxiliar de producció

Auxiliar de grafisme

Durant la vigència del conveni, es crearà una comissió formada per una representació de l'empresa i una representació dels treballadors per definir quines han de ser les funcions de cada categoria.

TAULES SALARIALS

ANY 2006

Grup Salarial	Salari Base
1	1.333,53 €
2	989,04 €
3	740,85 €
4	692,71 €
5	580,68 €

Taula de Plusos	
Plus ampliació de jornada	15% salari base
Plus lliure disposició	20% salari base
Plus dominical	16% salari base
Plus cap de secció per responsabilitat i/o producció	333,38 €