

Ámbito urbano: 1 solo núcleo poblacional
Ámbito rural: Más de 1 núcleo poblacional

Tablas de asistencia primaria de salud Año 2006

Otros conceptos salariales que tienen el mismo importe que en la tabla de agudos

Jornada

SIPDP para los grupos 1 y 2

Pluses domingo, sábado y festivo

Plus responsabilidad

Plus vinculación

Plus nocturnidad

SIP para los grupos del 3 al 7

Retribución variable en función de objetivos del 1 al 7

Dietas y gastos

Comedores

Otros conceptos salariales

Precio hora de atención continuada, de acuerdo con la definición general, la retribución que se ha de percibir es la equivalente al precio de la hora ordinaria de trabajo entendida como RAF de atención primaria dividida entre la jornada ordinaria de cada ejercicio.

(06.244.001)

RESOLUCIÓN

TRI/3161/2006, de 13 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Productora Lleidatana de Televisió, SL, de Lleida, para el periodo del 28.6.2006 al 31.12.2009 (código de convenio núm. 2501082).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Productora Lleidatana de Televisió, SL, de Lleida (Segrià), suscrito por los representantes de la empresa y de los trabajadores el día 28 de junio de 2006, y de conformidad con lo que establecen 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; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Productora Lleidatana de Televisió, SL, de Lleida (Segrià), para el periodo del 28.6.2006 al 31.12.2009, en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Lleida.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 13 de julio de 2006

PILAR NADAL I REIMAT
Directora de los Servicios Territoriales
en Lleida en funciones

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Productora Lleidatana de Televisió, SL, de Lleida (Segrià), para el periodo del 28.6.2006 al 31.12.2009

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito de aplicación

Este convenio afecta a la totalidad del personal vinculado a la empresa Productora Lleidatana de TV, SL, mediante un contrato laboral. Quedan excluidas expresamente las personas que todo y regirse por un contrato laboral y pertenecer al régimen general ostenten cualquier categoría superior a la de jefe de sección o que ejecuten 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, corresponsales o colaboradores que no estén vinculados por contrato laboral i colaboradores a pieza.

La empresa y el representante de los trabajadores estudiarán conjuntamente aquellas situaciones controvertidas que puedan surgir.

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

Este convenio entrará en vigor en el momento de su firma. La duración de este convenio será de tres años y medio, la vigencia finalizará el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo 4

Prórroga y denuncia

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

Artículo 5

Ad personam

Se deben respetar las condiciones personales que en el momento de la firma de este convenio y con carácter global, superen las establecidas en este convenio y se deben mantener estrictamente *ad personam*.

Artículo 6

Comisión paritaria

Para todas las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio, de acuerdo con el establecido a los artículos 85 i) del Estatuto de los Trabajadores. La comisión paritaria estará for-

mada por el representante de los trabajadores, el representante de la empresa y el asesor del representante de los trabajadores, que asigne el sindicato firmante.

CAPÍTULO 2

Organización y condiciones de trabajo

Artículo 7

Principio general

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa. El representante de los trabajadores ejercerá funciones de asesoramiento y hará propuestas sobre aquellos temas relacionados con la organización del trabajo.

La empresa, a petición por escrito del representante de los trabajadores, informará con carácter previo y de forma documentada, sobre los cambios que se puedan producir en la organización del trabajo, mejora de la productividad, introducción de nuevas tecnologías, siempre que tenga vinculación con Productora Lleidatana de TV, SL, y ofrecerá de forma periódica información sobre todo aquello que fija el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8

Modificaciones laborales

Cuando por razones económicas, técnicas, de organización o de producción debidamente acreditadas, la empresa necesite adoptar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten uno o más trabajadores, lo pondrá en conocimiento del representante de los trabajadores. Con carácter previo a cualquier comunicación al trabajador o trabajadores afectados, las dos partes celebrarán, como mínimo una reunión, sin empezar, 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 el 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, si no existiera periodo de consultas, y dentro de los plazos legalmente establecidos para la comunicación al trabajador o a los trabajadores afectados, la empresa, a solicitud de los representantes de los trabajadores, se compromete a seguir negociando la posible solución alternativa, ya sea dentro de la empresa o en trámite de mediación ante del Tribunal Laboral de Cataluña. En el supuesto de que no haya posibilidad de conciliación en el mencionado organismo, podrá hacerse en trámite de arbitraje ante el mismo Tribunal, si así lo acuerdan en cada momento la dirección de la empresa y el trabajador o los trabajadores afectados, tal y como dispone al efecto el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 9

Despidos

Cuando por razones económicas, técnicas, de organización o de producción, la empresa requiera la amortización de puestos de trabajo que afecten a uno o más trabajadores, lo pondrá en conocimiento del representante de los trabajadores, celebrando ambas partes y 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 dicha 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 por atenuar los efectos en el supuesto de que se considere inevitable la rescisión de contratos de trabajo.

De no llegarse a un acuerdo en la mencionada reunión, e iniciado el procedimiento legal correspondiente y dentro del mes de preaviso legalmente establecido, la empresa se compromete a utilizar si así se solicita por parte del representante de los trabajadores y/o los trabajadores afectados, a 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 trabajador o los trabajadores afectados, tal y como dispone al efecto el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10

Movilidad funcional y geográfica

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

CAPÍTULO 3

Plantillas

Artículo 11

Plantilla

La empresa, previa solicitud por escrito, facilitará al representante de los trabajadores, anualmente, una relación con la plantilla, categoría, situación y derechos adquiridos de todos los trabajadores de la empresa. La relación incluirá las siguientes informaciones: nombre y apellidos, fecha de incorporación a la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción siempre que se haya realizado en los dos últimos años.

Las reestructuraciones internas de los diferentes departamentos de Productora Lleidatana de TV, SL que, por razones de rentabilidad, organización o producción fueran necesarias aplicar, modificarán automáticamente las plantillas respectivas y se reciclará, siempre que se pueda, al personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si hiciera falta.

Se intentará que el trabajador reestructurado tenga preferencia para volver a ocupar su antiguo puesto de trabajo en caso de que se vuelva a crear y la situación sea idéntica al momento anterior a la reestructuración. En el supuesto de que la empresa pueda ofrecer a un trabajador excedente, más de una vacante, este tendrá preferencia para optar a una de ellas.

Artículo 12

Categorías

El documento con la clasificación del personal y su definición por categorías se elaborará conjuntamente entre la empresa, el delegado y el sindicato firmante durante los primeros seis meses de vigencia de este convenio. Será el delegado quien proponga el calendario de reuniones.

Artículo 13

Asignación del trabajo

Las categorías profesionales, a todos los efectos del presente convenio, tendrán una función determinada. No podrá haber una función sin categoría y viceversa. Asimismo, no habrá ningún tipo de discriminación y se aplicará el principio de "a igual trabajo, igual salario".

Artículo 14

Cambios de categoría

Con independencia de lo estipulado al artículo 11 del presente convenio y de los aumentos de categoría que la empresa considere en cada momento que ha de aplicar, con carácter ordinario, anualmente, durante el mes de Diciembre, el representante de los trabajadores estudiará y propondrá todos los casos en los cuales por las funciones que se realizan, habrían de acceder, según su criterio o a petición de los trabajadores, a la categoría superior a la que ostentan.

La empresa se compromete a estudiar esta propuesta antes de tomar ninguna decisión de aumentos de categoría.

Igualmente y con carácter extraordinario a lo largo del año a petición del delegado de la empresa, la comisión paritaria podrá revisar y proponer aquellos ascensos que por parte de los trabajadores les sean presentados.

Artículo 15

Promoción y ascensos

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

Todo el personal de Productora Lleidatana de TV, SL, 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 por acceder a los nuevos puestos de trabajo, la empresa facilitará la asistencia a los aspirantes.

La dirección informará al delegado de personal 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 vigilarán, de manera continuada, de la actualización de conocimientos por parte del personal, entendiendo que su formación es una responsabilidad compartida. Los trabajadores tendrán derecho a adaptar su jornada ordinaria para poder asistir a los cursos y podrán disfrutar de los permisos necesarios, siempre que lo permitan las necesidades de producción. Anualmente y de acuerdo con los presupuestos, la empresa y el representante de los trabajadores elaborarán un plan de formación y pactarán la asistencia a los cursos. En todo caso si la formación se produce

dentro de la jornada laboral del trabajador, la asistencia será obligatoria. Cuando la formación se produzca fuera de la jornada laboral, la asistencia será voluntaria.

La formación siempre se tendrá en cuenta para la posible promoción de los trabajadores.

Artículo 17

Convenios con facultades o escuelas técnicas

La empresa informará, previa petición por escrito del delegado, de los convenios de colaboración que tengan suscritos o que se firmen con las diferentes facultades o escuelas técnicas, con el objetivo que los estudiantes realicen las pruebas técnico prácticas, que se pacten.

La única finalidad de este convenio es la que deriva de su propia naturaleza, sin que la empresa pueda ocupar vacantes de puestos de trabajo con los firmantes de estos convenios.

Artículo 18

Excedencia

El trabajador con una antigüedad en la empresa de dos años tendrá derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a dos años ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá repetirse por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

Esta excedencia no podrá ser utilizada para desarrollar servicios profesionales de cualquier tipo y en especial de cualquier otro medio de comunicación público o privado, sin autorización expresa por escrito de la dirección de la empresa.

En caso de infringirse este artículo, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato de trabajo y se perderán todos los derechos adquiridos, en particular el del derecho preferente de reingreso.

Los trabajadores tendrán reconocido un periodo de excedencia, no superior a tres años, para poder cuidar cada hijo, tanto si es natural como adoptado.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador 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.

Para poder atender familiares de primer grado, siempre que esté debidamente acreditado, el trabajador tendrá derecho a una excedencia de un año con reserva de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO 4

Condiciones económicas

Artículo 19

Conceptos salariales

Las retribuciones del personal a quien afecte este convenio estarán constituidas por el salario base y sus complementos.

Artículo 20

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 21

Plus de libre disposición

Dadas las específicas características de los trabajos que se realizan, en general, en el mundo

audiovisual y en particular en los trabajos de producciones audiovisuales, especialmente en la fase de grabación, pero también en las fases de pre y postproducción, realización y presentación, se establece que la jornada de trabajo efectivo de los trabajadores durante estas fases podrá ser la máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El plus de libre disposición con carácter de complemento salarial no consolidable retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador a realizar la jornada indicada en el párrafo anterior, así como de incorporarse a su puesto de trabajo o a permanecer fuera de aquella jornada, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Con este complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí mismo de la disponibilidad como la mayor dedicación y jornada de trabajo, sin derecho a ninguna otra percepción.

La retribución de este plus es un porcentaje del salario base que se cuantifica en un 20%. Este plus se incluirá también en las pagas extraordinarias y se cobrará durante las vacaciones.

Artículo 22

Plus de responsabilidad

Este plus se aplicará a los trabajadores que se hagan cargo de un equipo, una sección, una 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 responsables, la empresa podrá organizar la producción de tal manera que otro responsable se haga cargo de la vacante.

En caso de que no sea posible que la empresa pueda cubrir la vacante de esta manera y designe otro trabajador como responsable provisional, recibirá este plus con la cuantía que toque según la dedicación total o parcial a la responsabilidad encomendada y durante el tiempo que lo desempeñe.

Artículo 23

Plus de fin de semana (dominical)

Este plus lo cobrarán aquellos trabajadores que trabajen los sábados y domingos. La percepción de este plus no anula el derecho al descanso semanal y mensual que se recoge al artículo 35 de este convenio. La retribución de este complemento será del 16% del salario base en jornada completa de la categoría correspondiente, quedando retribuidos así un máximo de dos fines de semana trabajados al mes.

Este plus no se aplicará a todas aquellas personas que sean contratadas expresamente para trabajar los fines de semana.

Artículo 24

Pagas extraordinarias

Se fijan tres pagas extraordinarias que se tendrán que pagar 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 percibidos por el trabajador durante el último año.

Paga de Navidad: se cobrará antes del día 20 de Diciembre y será equivalente a una mensualidad, o a la parte proporcional de todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador durante el último año.

Paga de beneficios: será equivalente al 8% de todos los conceptos salariales percibidos por el

trabajador durante la anterior anualidad. Esta paga será prorrateada a lo largo del año.

Artículo 25

Otras retribuciones, retribuciones en caso de accidente o enfermedad

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y accidente o enfermedad debidamente acreditada por los servicios médicos, la empresa garantiza el 100% del salario del trabajador.

A partir del tercer mes la empresa de común acuerdo con el representante de los trabajadores, podrá acordar dejar sin efecto este complemento.

Artículo 26

Gastos de viajes, dietas y otros

Cuando por motivo de trabajo el personal se desplace con su vehículo particular, la empresa abonará los desplazamientos a razón de 0,17 euros/km. Los daños ocasionados a las herramientas de trabajo personal (grabadoras, teléfono...) de un trabajador durante el desarrollo de su tarea, serán abonados por la empresa siempre que se determine que el daño recibido ha sido totalmente ajeno a la conducta del trabajador.

Al personal que por necesidades del trabajo deba trasladarse, la empresa le abonará todos los gastos (dietas enteras o parciales, peajes de autopistas...) y podrá pedir que se le adelante la cantidad en casos especiales.

La empresa dispondrá de un número limitado de bonos de transporte urbano (bonobús) para facilitar el desplazamiento por la ciudad de Lleida siempre que sea para el cumplimiento de actividades estrictamente profesionales.

Cuando por motivos estrictamente profesionales los trabajadores se desplacen con los vehículos de la empresa y tengan que estacionar en zona azul, la empresa se hará cargo de estos importes previa justificación acreditativa del desplazamiento debidamente acompañada del ticket del estacionamiento.

La empresa también se hará cargo de las multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones civiles o penales de los trabajadores como consecuencia de una actuación judicial en el desarrollo de la tarea periodística, a excepción de las indemnizaciones derivadas de actos de mala fe cometidos por el trabajador.

En caso de demandas judiciales contra los trabajadores debido a su trabajo, la empresa asumirá la asesoría y defensa jurídica.

Artículo 27

Aumento salarial

El incremento anual durante la vigencia de este convenio será el resultado de aplicar a las tablas salariales fijadas en el anexo de este convenio, el IPC de noviembre a noviembre de Lleida.

Para los años 2007 y 2008 al incremento del IPC se le sumará un 0,49.

CAPÍTULO 5

Jornada de trabajo, horario, descansos

Artículo 28

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este convenio será de 36 horas semanales. La dirección de la empresa planificará el trabajo de las diferentes secciones y mantendrá informado al delegado de personal.

Teniendo en cuenta las especiales características del sector, la jornada se podrá alargar hasta un máximo de 40 horas semanales, siempre que se tengan que cubrir estrictamente cuestiones de producción. En este sentido cuando la jornada supere las 38 horas, el mencionado exceso será compensado con tiempo de descanso pudiendo acumularse hasta completar una jornada de descanso o ser este retribuido, por lo cual se fija un plus de ampliación de jornada. Este plus es un porcentaje del salario base que cuantifica en un 15%. Se incluirá también en las pagas extras y se cobrará durante las vacaciones.

Este plus es excluyente con lo definido en el artículo 21, entendiéndose que los dos compensan la dedicación hasta las 40 horas y por este hecho sólo se puede percibir uno de los dos.

Artículo 29

Cuadro horario

La empresa fijará la jornada y el horario de trabajo y los diferentes turnos que se tengan que hacer, de los cuales deberá tener informado al representante de los trabajadores. Sin embargo, se debe respetar el que estipula el Estatuto de los Trabajadores: entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente tiene que haber como mínimo un espacio de 12 horas y el número de horas de trabajo efectivo no podrá ser superior a las 9 horas diarias.

El descanso semanal no podrá ser inferior a 36 horas seguidas ni alterado unilateralmente por parte de la empresa sin haberlo notificado previamente a los trabajadores afectados y al representante de los trabajadores.

Por necesidades de la producción, de común acuerdo, se pueden establecer turnos de fiesta de duración inferior, siempre que no se rebajen las horas de descanso mensual establecidas en este convenio.

Se podrá instalar un sistema de control de presencia para tener constancia de la aplicación del mencionado cuadro horario.

Artículo 30

Horas extraordinarias

La prolongación de jornada y las horas extraordinarias se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Real decreto 1.561/95 del 21 de Septiembre, sobre regulación de jornadas especiales. La prolongación de la jornada será voluntaria a excepción de los puestos legalmente exigibles.

Se podrá pactar entre la empresa y los trabajadores recuperar la prolongación de la jornada con descansos retribuidos o con la retribución de las horas extraordinarias. En caso de que la opción fuera la del descanso retribuido, las horas extraordinarias que se trabajen en domingo o en día festivo se compensarán a razón de una hora y media por hora trabajada siempre que no se puedan compensar en domingo o en día festivo y en hora por hora si efectivamente se pueden compensar en domingo o festivo.

En caso de retribuirse, las horas se compensarán con un 150% las diurnas, las nocturnas en un 165% y las festivas en un 175%.

En todo caso la opción sobre la manera de compensar las horas será del trabajador. Los jefes de sección reciben un complemento suficiente que contempla la necesidad de realizar horas extraordinarias en momentos puntuales, por lo tanto no recibirán ninguna otra compensación por este hecho.

Artículo 31

Descanso mensual

El sistema de descanso semanal y mensual se fijará en función de cada departamento, pero se respetarán 8 días de descanso en ciclos de 4 semanas, 4 de los cuales habrán de estar repartidos en turnos de 48 horas seguidas como mínimo. Los domingos serán retribuidos y se recuperarán a razón de un día y medio cuando sean extraordinarios y no entren dentro de los turnos mensuales habituales (caso de las elecciones u otras circunstancias especiales). En general a excepción de algunos casos (donde se pactarán otras compensaciones), se trabajará un máximo de dos domingos al mes, en aquellos casos en que no haya acuerdo entre empresa y trabajador sobre el turno de descanso semanal o de guardias asignadas, se consultará el delegado de personal para intentar llegar a un acuerdo.

Artículo 32

Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio será de 30 días naturales. Estos se podrán agrupar en dos periodos de 15 días y se disfrutarán entre junio, julio, agosto y septiembre.

Se respetará el siguiente criterio: la coincidencia entre los miembros de la familia, especialmente si se tienen hijos y la antigüedad, por este orden. El turno de asignación será rotativo, de tal manera que en la misma sección, si un trabajador escogió en función de estos criterios, al año siguiente tendrá preferencia otro compañero.

En caso de incapacidad laboral se podrán aplazar hasta la fecha que quede disponible, dentro de la misma anualidad. En este caso la recuperación de las vacaciones se adaptará a la organización de las vacaciones de los diferentes compañeros de la sección y a las necesidades de producción de la empresa.

Para aquel personal que no tenga establecido en su turno, el trabajo en festivos y trabaje alguno de los 14 días festivos anuales, los recuperará a razón de día y medio por día festivo trabajado, en caso de jornada completa, se prorrateará por horas en el resto de casos.

El personal que tenga asignado de forma habitual trabajar en festivos, disfrutará de 45 días de vacaciones trabajo o no todos los festivos del calendario laboral.

Se hará una excepción con el día de fiesta local que marque cada año el Ayuntamiento de Lleida en motivo de la Fiesta Mayor, en este caso todo el personal que aquel día realice trabajo efectivo, cobrará a banda las horas efectivas trabajadas como horas extras.

Artículo 33

Contratación

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo de acuerdo con las normas marcadas por la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizando todos los contratos por escrito.

Según la duración del contrato, este podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último caso, la modalidad de contrato será aquella que a criterio de la dirección de la empresa, resulte más adecuado para cubrir las necesidades de la producción y entre estas expresamente las siguientes:

Contratos formativos:

Contrato de trabajo en prácticas, regulado por la legislación vigente que le sea de aplicación.

Contrato de trabajo de formación, regulado por la legislación vigente que le sea de aplicación.

Contratos de duración determinada:

Contrato por programa. Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de el Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes requisitos:

Cada temporada la empresa podrá concertar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa determinado.

La vigencia de los mencionados contratos será para toda la temporada, siempre que dicho programa no se suspenda antes de la finalización de esta. En este caso, la finalización del programa supondrá la extinción del contrato con la indemnización que legalmente corresponda, 8 días por año trabajado.

La contratación temporal por programa, con las características mencionadas, tendrá sustantividad propia a los efectos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinante.

Contrato por jornada. Como una modalidad más del contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes requisitos:

Por cada tarea a realizar, salida con la móvil, presentación de un acontecimiento, montaje de un plato externo..., la empresa podrá concertar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de una tarea determinada.

La vigencia de los mencionados contratos será por jornadas de trabajo, quedando perfectamente definidas las características del trabajo a desarrollar y las jornadas que ocupará dicha tarea. Al final de ésta, el contrato quedará rescindido con la indemnización que legalmente corresponda, 8 días por año trabajado.

La contratación temporal por jornada, con las características mencionadas, tendrá sustantividad propia a los efectos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores respecto a los contratos por obra o servicio determinado.

CAPÍTULO 6

Permisos y licencias

Artículo 34

Permisos

18 días por matrimonio o constitución de pareja de hecho, siempre que no se haya utilizado este permiso en los cinco años anteriores.

2 días por de nacimiento de hijo o enfermedad grave o muerte de cónyuge, compañero/a, hijo, padre, madre y otros parientes hasta el segundo grado. En caso de desplazamiento superior a 400 km serán 4 días.

2 días por traslado del domicilio habitual.

Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos fijados legalmente.

El trabajador podrá disfrutar de los permisos necesarios por asistir a exámenes, incluidos el de conducir, controles prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar

dentro de la jornada laboral, con el correspondiente justificante.

Cuando el trabajador necesite acudir a la consulta médica por razones de enfermedad en horas coincidentes con la jornada laboral, obtendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo por el tiempo necesario, cosa que deberá justificar con el correspondiente certificado médico. Siempre que no cause perjuicio al trabajador y sea posible, el personal a quien afecte este convenio que realice jornada intensiva o una jornada reducida continua, acudirá a la consulta médica fuera del horario laboral.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en medio hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, tienen que estar hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no realice ningún trabajo retribuido, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien necesite encargarse de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por él mismo y que no haga ningún trabajo retribuido.

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 ordinaria.

Artículo 35

Licencias

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año podrán solicitar, en caso de necesidad justificada (mejora de la formación profesional, preparación de exámenes...) licencia sin sueldo por un tiempo no superior a dos meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez al año ni repetirse dos años consecutivos.

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

CAPÍTULO 7

Premios, faltas y sanciones

Artículo 36

Obligaciones del personal

Todo el personal está obligado:

1. Estar en su puesto de trabajo a la hora indicada como inicio de su jornada y estarse durante el horario fijado.

2. A no realizar durante el horario de trabajo trabajos diferentes a los encomendados por la empresa.

3. A realizar las tareas encomendadas con la debida atención y diligencia.

4. A utilizar adecuadamente el material y las instalaciones.

5. A guardar el secreto profesional.

6. A dar conocimiento a la empresa del cambio de domicilio.

7. A avisar oportunamente a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada le impida la asistencia al trabajo.

8. A cumplir las órdenes de sus superiores.

9. A presentarse y mantener durante la jornada laboral la debida pulcritud y decorum.

10. A cumplir en el desarrollo de sus tareas las normas del presente convenio y aquellas otras que pudieran establecerse.

Artículo 37

Premios

Los trabajadores que se distinguen notoriamente en el cumplimiento de sus tareas podrán ser premiados, entre otras cosas, con las siguientes recompensas:

— Menciones honoríficas

— Felicitaciones por escrito

— Concesiones de ayudas para la formación

— Aumento del periodo de vacaciones

— Intercambio profesional con entidades similares

Estas recompensas se harán constar en el expediente del trabajador y se tendrán en cuenta como méritos en los concursos o pruebas de ascenso. Se harán públicas en los tablones de anuncios.

La concesión de las recompensas serán otorgada a propuesta de los jefes inmediatas o superiores y podrá ser escuchada la opinión del delegado de personal.

Artículo 38

Faltas

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

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan una infracción intencionada o por desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole establecidos por las disposiciones laborales vigentes y en particular las definidas en el presente convenio.

La empresa informará con carácter previo al delegado de personal de las sanciones graves y muy graves impuestas a los trabajadores, así como las causas que según el parecer de la empresa justifican la mencionada sanción.

El delegado de personal podrá solicitar una reunión para intentar llegar a un acuerdo sobre la sanción.

Faltas leves

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferiores a treinta minutos, sin la debida justificación, cometidas en un periodo de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se producen perjuicios para la empresa o para la producción podrá ser considerada como grave o muy grave según el grado de la pérdida.

b) No justificar con carácter previo, o en el plazo de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia, salvo que quede demostrada la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia de este retraso se producen perjuicios para la empresa o para la producción podrá ser considerada como grave o muy grave según el grado de la pérdida.

d) Pequeñas faltas de atención en la conservación del material e instalaciones.

e) La falta de higiene y pulcritud personal.

f) No atender al público correctamente.

g) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante toda una jornada. Siempre que de esta falta se derive un perjuicio será considerada como grave o muy grave.

Faltas graves

a) De tres a seis faltas de puntualidad en un periodo de un mes. Si como consecuencia de este retraso se producen perjuicios para la empresa o para la producción, podrá ser considerada como muy grave según el grado de la pérdida.

b) Ausencia del trabajo sin causa justificada durante dos jornadas en un periodo de 30 días.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

e) La imprudencia en la realización del trabajo.

f) La indisciplina manifiesta o desobediencia a los superiores en materia laboral.

g) Reincidencia de tres o más faltas leves, sean o no de la misma naturaleza, dentro un mismo trimestre, siempre que hayan sido comunicadas por escrito al trabajador.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo o fuera de esta, con materiales, herramientas o equipos de la empresa o con equipos propios dentro las instalaciones de la empresa.

i) No cumplir con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Faltas muy graves

a) Más de 12 faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o 24 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco de alternos, en un periodo de 30 días.

c) El fraude en las gestiones encargadas 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 o la condena por delitos de robo, estafa o malversación, efectuados fuera de la empresa, o cualquier otro caso de delito del cual derive una condena y pueda implicar la desconfianza hacia el autor o la pérdida de su imagen o credibilidad.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse materias primeras, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones y documentos trascendentales para la empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que sus efectos afecten el rendimiento normal del trabajo.

f) Revelar el secreto profesional de documentos reservados de la empresa cuando estos puedan afectar la producción o causar perjuicios graves a la empresa.

g) El maltrato de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto o consideración.

h) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Si las ofensas se realizan desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre las personas con contrato temporal, se considerarán, a más de falta muy grave, abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para

el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

i) Realizar actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.

j) Abandonar el trabajo cuando se están llevando a término tareas de responsabilidad.

k) La disminución, no justificada y voluntaria, en el rendimiento normal en las tareas a realizar en los diferentes puestos de trabajo.

l) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, siempre que se hayan cometido dentro de un periodo de un año y hayan sido sancionadas.

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

Artículo 39

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:

Faltas leves: amonestación verbal y escrita.

Faltas graves: amonestación por escrito o suspensión de trabajo de 2 a 15 días.

Faltas muy graves: suspensión de trabajo de 15 a 90 días o el despido.

CAPÍTULO 8

Salud laboral

Artículo 40

Salud laboral y peligrosidad

Se cumplirán las disposiciones que fija la actual ley de salud laboral, así como las medidas de seguridad y higiene de especial aplicación para la actividad específica de la empresa y de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Artículo 41

Chequeos

La empresa ofrecerá un chequeo anual a todos los trabajadores, todos aquellos que declinen esta posibilidad estarán obligados a firmar un documento de rechazo que será facilitado por la empresa.

CAPÍTULO 9

Derechos sindicales

Artículo 42

Garantías sindicales

Se reconocen las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas que corresponde al delegado de personal es de 15 horas. La empresa facilitará la adopción de estas horas en horario laboral y se podrán agrupar en media jornada o jornada completa.

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

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. Los que convocan tendrán que anunciar la celebración y el contenido del orden del día con 48 horas de antela-

ción y pactar de mutuo acuerdo con la empresa el horario más idóneo dentro del régimen del horario de trabajo. La empresa pondrá a disposición del delegado un local para que se puedan reunir los miembros y el material necesario para el su normal desarrollo.

Artículo 43

Formación sindical

El delegado de personal tendrá las horas necesarias para su formación sindical sin tener un cómputo de horas establecidas para este hecho, siempre que la organización sindical que representa lo pida por escrito a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO 10

Condiciones sociales

Artículo 44

Pérdida de visión o rotura de las 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 el uso personal con la cantidad de 55,25 euros una vez al año. No se puede disfrutar de este derecho dos años consecutivos, excepto si estas se deterioran como consecuencia de un accidente laboral o pérdida de visión debidamente acreditada.

Si el trabajador acredita que por su trabajo necesita gafas de sol graduadas también se podrá disfrutar de esta ayuda, pero durante el mismo año no podrá recibir ninguna otra.

A partir del año 2007, esta cantidad se incrementará en la misma proporción que se pacte para el salario base.

Artículo 45

Seguros

La empresa contratará anualmente, para el personal de su plantilla, un seguro de accidentes, que cubra la invalidez absoluta y la muerte, siempre que esta tenga lugar exclusivamente dentro de la jornada laboral de cada trabajador, por un importe de 12.000 euros.

La empresa se compromete, en aquellos casos en que sea posible intentar la recolocación de aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan obtenido una resolución de invalidez para su profesión habitual.

Artículo 46

Locales comedores

Se habilitarán los espacios necesarios para el descanso entre horas (una sala para la comida o cena con el equipamiento necesario).

CAPÍTULO 11

Diversos

Artículo 47

Herramientas y condiciones de trabajo

La empresa facilitará, siempre que sea necesario, las herramientas y los complementos adecuados a cualquier trabajador que lo necesite para un normal desarrollo de su tarea.

Con respecto al vestuario de los trabajadores de plató, este puede ir con cargo a los mismos trabajadores o con cargo a la empresa. En cualquiera de los dos casos la empresa asumirá la limpieza y los posibles daños por accidentes fortuitos que puedan tener.

Los trabajadores destinados a la unidad móvil estarán sujetos a las condiciones de trabajo que comporte esta unidad especial, sobre todo en la duración de la jornada, sin excederse en caso alguno del límites marcados por el Estatuto del Trabajadores.

Los desplazamientos y las dietas irán a cargo de la empresa.

Artículo 48

Propiedad intelectual

Como su nombre indica, la empresa Productora Lleidatana de TV, SL se dedica a elaborar o producir contenidos para ella misma o para otros operadores, por tanto no hay duda que los trabajos hechos por el personal laboral que pertenezca a ésta son de exclusiva propiedad de la empresa.

Los derechos de explotación son de la empresa en virtud de la relación laboral, al ser su actividad principal, con la finalidad de explotarlos en sus propios medios o para su cesión o venta.

La empresa incluirá en los créditos el nombre del trabajador que haya realizado aquella producción.

Artículo 49

Concurrencia y exclusividad

Los datos exclusivos no pueden ser difundidos y el personal no puede ejercer en otros medios de comunicación que puedan ser competencia del Grupo Segre, siempre que no haya una autorización expresa de la empresa.

Cualquier colaboración fuera de la jornada laboral con cualquier empresa del Grupo Segre será pactada individualmente entre ambas partes. Todas las colaboraciones que se produzcan por parte de trabajadores ajenos a Productora Lleidatana de TV, SL, serán puestas en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Artículo 50

Préstamos

Todo el personal a quien afecte este convenio, con una antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando la necesidad documental, equivalente a el importe de una mensualidad de su retribución neta, que se amortizará durante los inmediatos seis meses posteriores a la concesión. No devengará intereses y la concesión será potestad de la dirección de la empresa.

La cantidad máxima que Productora Lleidatana de TV, SL destinará a esta finalidad será de 3.000 euros año.

Artículo 51

Formación

El trabajador se compromete a adecuar su actividad en función de la formación. Por lo tanto, el acceso a otro nivel salarial superior no podrá efectuarse sin tener la formación adecuada que la propia empresa planteará a la comisión paritaria dónde se elaborará el plan de formación a qué hace referencia el artículo 16 en su último apartado.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Convenio 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 este convenio.

En todas las materias o situaciones que no estén reguladas ni por este convenio ni por ningún otro de carácter territorial o de sector, será de aplicación la normativa laboral vigente en cada momento.

Categorías laborales

En el momento de la firma de este convenio las categorías laborales son las que se detallan a continuación. Siendo este listado una enumeración y no una clasificación cerrada, de tal manera que en cada momento y según las necesidades se puedan añadir las que hagan falta en cada momento.

Grupo salarial uno

Jefe de sección

Técnico de Primera

Grupo salarial dos

Ingeniero de primera

Realizador senior

Productor senior

Grafista senior

Grupo salarial tres

Realizador junior

Ingeniero de segunda

Productor junior

Grafista junior

Grupo salarial cuatro

Comercial

Grupo salarial cinco

Auxiliares de realización

Auxiliar de ingeniería

Auxiliar de producción

Auxiliar de grafismo

Durante la vigencia del convenio, se creará una comisión formada por una representación de la empresa y una representación de los trabajadores para definir qué deben ser las funciones de cada categoría.

ANEXO

Tabla salarial 2006

GS=Grupo salarial; SB=Salario base

GS	SB
1	1.333,53
2	898,04
3	740,85
4	692,71
5	580,68

Tabla de pluses

Plus ampliación de jornada	15% salario base
Plus libre disposición	20% salario base
Plus dominical	16% salario base
Plus jefe de sección	
por responsabilidad y/o producción	333,38 euros

(06.195.002)

