



RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del II Convenio Colectivo de los trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y de la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU. (2015061437)

Visto el texto del II Convenio Colectivo de los trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y de la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU, —código de convenio 81000282012010— que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2015, de una parte, por la Directora General de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y Administradora Única de la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU, en representación de la parte empresarial y, de otra, por las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CSI-F, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 22 de junio de 2015.

La Directora General de Trabajo,
IRENE MARÍN LUENGO



II CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN
EXTREMEÑA DE MEDIOS AUDIOVISUALES Y DE LA SOCIEDAD PÚBLICA
DE RADIODIFUSIÓN Y TELEVISIÓN EXTREMEÑA, SAU

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1. Este Convenio Colectivo establece y regula las condiciones de trabajo en todos y cada uno de los centros constituidos y que puedan constituirse en el futuro dependientes de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales (Cexma) y su sociedad filial, la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, SAU, así como en aquellas otras sociedades filiales que igualmente pudieran constituirse en el futuro.
2. Cexma y su sociedad filial se configuran como una unidad de empresa, estableciéndose, por tanto, la posibilidad de que los distintos puestos de trabajo presten servicios indistintamente para cualquiera de ambas, informando a la representación de los trabajadores de la aplicación práctica de esta medida. La unidad de empresa no implicará la movilidad geográfica, siempre que se produzca el acuerdo con el trabajador.
3. Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:
 - El personal de alta dirección y el personal de libre designación.
 - El personal artístico en general cuando sea contratado para programas, series, espacios o servicios concretos.
 - Los compositores, adaptadores literarios y musicales.
 - Todos aquellos profesionales que, en el libre ejercicio de su actividad, sean contratados para la prestación de servicios, ya sea de naturaleza civil o mercantil, incluidos los colaboradores y asesores.
 - Los agentes publicitarios, comerciales o técnicos de venta, que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos de naturaleza mercantil.
 - Los presentadores y locutores contratados para obras o espacios determinados.

Artículo 2. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2015, con independencia del momento de su firma así como de la fecha de su publicación, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 3. PRÓRROGA O DENUNCIA.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro de los 60 días anteriores al 1 de diciembre del año 2016, en cuyo caso, quedará prorrogado en todos sus términos hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio. En el supuesto de no ser denunciado de forma fehaciente, quedará prorrogado, automáticamente, en todos sus términos y por periodos anuales.

**Artículo 4. PRELACIÓN NORMATIVA.**

Este Convenio se aplicará de forma prioritaria y preferente. En todo aquello que no se recoja en dicho Convenio, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

Artículo 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Los acuerdos contenidos en este Convenio forman una unidad normativa. En el supuesto de que se declare nulo alguno de los artículos o capítulos del mismo, el resto quedará vigente negociándose, nuevamente, los artículos o capítulos declarados nulos.

Artículo 6. ABSORCIÓN Y GARANTÍA AD PERSONAM.

1. Las normas de este Convenio sustituirán los acuerdos que hasta ahora hayan regulado las condiciones de trabajo entre las partes, en cuyo caso quedarán extinguidos y sin efecto, absorbidos y compensados por aquéllas.
2. Se respetarán las situaciones personales laborales, cuando los salarios realmente abonados, correspondientes al salario base, complemento específico y antigüedad, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Asimismo, esta garantía se aplicará en todo lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y DEBERES

Artículo 7. DERECHOS.

Además de los derechos que expresamente les confiere la legislación vigente, los trabajadores de Cexma y su sociedad filial, independientemente del puesto y grupo profesional, son acreedores de los siguientes:

1. Desempeño de un puesto de trabajo correspondiente a su área profesional dentro de su grupo profesional.
2. Respeto a su dignidad profesional.
3. Reconocimiento de la aportación individual al trabajo colectivo.
4. Derecho a que la empresa vele por el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales.
5. Recibirá los medios adecuados así como la formación necesaria para el eficaz ejercicio de su labor.
6. Tendrá derecho a defenderse en cualquier proceso disciplinario que contra él pudiera emprenderse.
7. Los trabajadores de Cexma y su sociedad filial contarán con la defensa jurídica de la empresa, siempre y cuando éstos hayan aplicado el deber de diligencia y hayan cumplido las normas recibidas por parte de la empresa.



8. En respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se establecerá un Plan de Igualdad conforme a la normativa vigente dentro del plazo de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo, y se procurará conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, con respeto estricto a la legalidad vigente.

Artículo 8. DEBERES.

Todo trabajador de Cexma y su sociedad filial, en tanto que titular de derechos, lo es también de estas obligaciones y de todas aquellas que se desprendan de la normativa vigente:

1. Cumplir el horario que le ha sido asignado, desempeñando durante su jornada laboral, con la diligencia y atención debidas, las funciones encomendadas bajo la dirección e instrucción de sus superiores orgánicos y funcionales.
2. Todo miembro vinculado a esta empresa, independientemente del régimen jurídico que regule su relación laboral, estará obligado a cumplir las normas de seguridad, higiene y prevención de riesgos laborales.
3. Usar con diligencia y cuidado el material y las instalaciones.
4. Aportar y mantener actualizados los datos de contacto, a efectos de notificaciones.
5. Dar aviso, con suficiente antelación, de cualquier circunstancia que impidiera su asistencia al trabajo o le causara retraso, con el fin de no provocar perjuicios organizativos.

CAPÍTULO III**ÓRGANO DE VIGILANCIA****Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.**

1. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de un mes tras la firma del Convenio. Una vez constituida, tendrá su razón social en avenida de la Constitución, s/n., Edificio Severo Ochoa, de Mérida (Badajoz).
2. Será un órgano de representación paritaria, formado por 6 miembros, preferentemente presentes en la negociación colectiva, 3 elegidos entre los representantes de los trabajadores y otros 3 por la dirección de la empresa.
3. A las sesiones de trabajo de la Comisión Paritaria, podrá asistir un asesor por cada organización sindical con representación en el Comité de empresa. Del mismo modo, la empresa podrá designar correlativamente el mismo número de asesores que la parte social. Excepcionalmente y por razón de la materia y previo acuerdo de la Comisión, podrá incorporarse algún asesor más. Los asesores asistirán con voz pero sin voto.
4. La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al trimestre —salvo que la inexistencia de temas a tratar la hagan innecesaria—, o cuando una de las partes lo solicite. En este último caso, la reunión deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días a contar desde la solicitud de reunión, salvo causa justificada o de fuerza mayor que lo impida.



5. Las competencias de este órgano son las siguientes:
 - Aclarar cualquier duda que pudiera surgir en la aplicación del Convenio.
 - Vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Convenio.
 - Mediación en los conflictos que surgieran de su aplicación e interpretación.
 - Información, por parte de sus respectivos representantes, de los acuerdos adoptados, haciendo públicas las decisiones tomadas.
 - Las recogidas expresamente en el articulado de este Convenio (artículo 26) y cualesquiera otras funciones encaminadas a la justa aplicación y correcta interpretación de sus cláusulas.
6. Las partes signatarias de este Convenio, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas discrepancias y conflictos se plantearan en su interpretación y aplicación. Este trámite se entenderá cumplido si, pasados 7 días, la Comisión Paritaria no se hubiera pronunciado.
7. La Comisión Paritaria se dotará de su propio Reglamento, en el cual se establecerán sus procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y con arreglo a su Reglamento de Aplicación, de ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
8. En todo caso los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.
9. Se procederá al sometimiento de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, así como las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores o normal legal que lo sustituya, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y con arreglo a su Reglamento de Aplicación, de ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CAPÍTULO IV

JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 10. JORNADA DE TRABAJO.

Por razón del servicio público que presta Canal Extremadura, su actividad laboral se distribuirá, en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos.

La Dirección de la empresa ejercerá la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas, con las limitaciones establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.



1. La jornada ordinaria de trabajo será la siguiente:

- A) Desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015, ambos inclusive, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 39 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- B) A partir del 1 de enero de 2016, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos.

2.

A) Desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 39 horas semanales o de 1.700 horas y 24 minutos al año cuando la distribución de la jornada sea distinta a la ordinaria. Este cómputo, para el año 2015, será el resultado de restar a los 365 días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.
- Dos fiestas de carácter local.
- Veintitrés días laborables de vacaciones al año.
- Descanso semanal.
- Cuatro días por asuntos propios.
- Los días 24 y 31 de diciembre.

B) Desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales o de 1.635 horas al año cuando la distribución de la jornada sea distinta a la ordinaria. Este cómputo será idéntico al previsto para el año 2015, reseñado en el apartado anterior.

C) En caso de prórroga del Convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales, computadas del mismo modo que en los apartados anteriores.

3. El día festivo que coincida con un día de descanso semanal, así como cuando el descanso semanal coincida en lunes y el festivo sea trasladado por el órgano competente del domingo al lunes, será compensado con un día de descanso.

Los días de permisos retribuidos reseñados en el apartado anterior se solicitarán y tendrán la misma regulación que la establecida en el artículo 17 del Convenio Colectivo para los permisos retribuidos por asuntos propios, con las únicas particularidades de que —a diferencia de éstos— sí se podrán acumular a vacaciones.

4. En el supuesto de desplazarse por razones del servicio, siempre que la salida y el regreso se realice en el mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde el momento en que el empleado inicia su horario hasta que acabe el trabajo, incluyéndose el tiempo empleado en el viaje, tanto su ida como su vuelta. El inicio del cómputo y su finalización se entenderá referido siempre al centro de trabajo.



5. Trabajo en fin de semana.

A) Las necesidades del fin de semana se atenderán mediante el trabajo distribuido en cuatro días consecutivos, incluyendo siempre sábado y domingo.

B) Compensaciones.

El trabajo ordinario en fin de semana se compensará con:

— Cuatro (4) horas semanales, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

— El abono de cuarenta (40,00) euros por fin de semana trabajado. Esta compensación no implica la percepción del complemento de turnicidad regulado en el artículo 60, y excluye el complemento de trabajo extraordinario en sábado y domingo recogido en el artículo 56. Tampoco percibirá este complemento el Coordinador General de Deportes que debe realizar su jornada en domingo.

C) Jornadas intensivas.

Cabe la posibilidad de que la duración de la jornada ordinaria de trabajo en fin de semana se concentre en jornadas intensivas de 3 días, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, a solicitud de cualquiera de ellos.

D) Con independencia de la fecha de entrada en vigor del Convenio, este apartado tendrá vigencia a partir de la firma del mismo.

Artículo 11. CALENDARIO LABORAL.

1. Para cada año y de acuerdo con el calendario oficial, la Dirección de la empresa confeccionará el calendario laboral, previa consulta e informe del Comité de Empresa o, en su caso, del Delegado de Personal.
2. Antes del día 31 de diciembre del año anterior, la Dirección de la empresa publicará el calendario laboral en los tablones de cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 12. TURNOS Y HORARIOS.

1. Los turnos y horarios de trabajo mensuales serán publicados por la Dirección de la empresa antes del día 25 del mes precedente, y se entregará una copia a los representantes de los trabajadores. No obstante lo anterior, la empresa publicará una planificación horaria provisional con carácter cuatrimestral.

Corresponderá a la empresa la ordenación del horario de trabajo del personal en estricta observancia de lo dispuesto en el Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

2. La naturaleza de servicio público de la empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas tenga la variabilidad y movilidad que exige la atención a la misma. La posibilidad de trabajar en horarios y lugares variables es intrínseca a la propia actividad de la empresa, así como la adscripción a las diferentes modalidades de horario y jornada.



3. Se establecen los siguientes límites a la ordenación de horarios:

- A) Salvo en los casos expresamente establecidos en este Convenio, la jornada de trabajo diaria no podrá ser superior a 9 horas con carácter general, y a 10 horas en el caso de trabajo en fin de semana (sábado y/o domingo).
- B) La distribución de la jornada se hará de forma que entre la terminación de una y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de 12 horas, salvo en las Jornadas Especiales reguladas en el artículo 13 y en casos de necesidades de producción —en este último caso, previo acuerdo del trabajador—, en los que el periodo mínimo de descanso podrá ser de 10 horas.
- C) Todo el personal disfrutará de un descanso semanal mínimo de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.
- D) Se establece en 9 días el número máximo de días consecutivos de trabajo.
- E) Los trabajadores con jornada diaria continuada que exceda de 6 horas tendrán derecho a una pausa de 20 minutos, los cuales computarán como tiempo de trabajo efectivo. En caso de que la jornada ordinaria de trabajo en fin de semana se concentre en jornadas intensivas de 3 días, así como cuando las jornadas especiales tengan una duración de 12 horas, se tendrá derecho a 2 pausas de 20 minutos.
- F) La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

4. Se establecen los siguientes grupos de horarios:

- A) Horario continuado: Formado por un solo bloque del día, incluyéndose —en su caso— 20 minutos de descanso que computarán, a todos los efectos, como tiempo de trabajo.
- B) Horario partido: La jornada está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima de 1 hora y máxima de 2. La separación será de 1 hora, salvo que por necesidades del servicio tengan que aplicarse 2 horas, o así lo solicite voluntariamente el trabajador. No se aplicará en jornadas intensivas, ni en jornadas especiales, ni en jornadas de más de 8 horas. La empresa reducirá al mínimo imprescindible, según las necesidades del servicio, este tipo de jornada, atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y personal.
- C) Horario nocturno: Se considerará período nocturno el tiempo comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas.

5. Trabajo en fin de semana.

- A) Las necesidades de personal para el trabajo ordinario en fin de semana se cubrirán con el siguiente orden de prioridad:



- Adscripción voluntaria. Se trabaja todos los fines de semana del año. Tendrá una duración máxima de un año, revisable. Deberá comunicarse/solicitarse antes del 30 de noviembre de cada año.
- Rotación equitativa. Tendrá lugar en aquellos Departamentos en que se necesite trabajar en fin de semana, y sólo en el caso de que no haya suficiente personal adscrito voluntariamente para cubrir el trabajo ordinario en ese periodo. En este caso, el personal susceptible de rotación del Departamento afectado rotará de manera equitativa, de modo que trabajen los mismos fines de semana, computados anualmente. A este fin, la rotación será supervisada por una Comisión de seguimiento que garantice esa equidad.

La rotación equitativa tendrá las siguientes limitaciones:

- No se podrá trabajar, de manera ordinaria, más de 17 fines de semana al año. De manera extraordinaria se podrá superar ese límite, hasta un máximo de 24 fines de semana, salvo excepciones acordadas en la Comisión de seguimiento y hasta un máximo de 26 fines de semana.
- No se podrá trabajar 2 fines de semana consecutivos, salvo excepciones acordadas en la Comisión de seguimiento. En caso necesario y de manera puntual, la Comisión podrá acordar un máximo de 4 fines de semana consecutivos.
- La solicitud de reducción de jornada debe contemplar necesariamente el trabajo en fin de semana y garantizar el servicio. A este fin, se procurará el acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo, la Comisión de seguimiento, con audiencia del trabajador afectado y de su responsable, propondrá soluciones que permitan conciliar la reducción de jornada con el trabajo en fin de semana y la prestación del servicio. Asimismo, esta Comisión será informada de los acuerdos de reducción de jornada que afecten a la rotación.
- El fin de semana en que se disfrute de un día de asunto propio en sábado o domingo computará a efectos de rotación equitativa, pero se compensará con 20,00 euros. En caso de disfrutarse de ambos días (sábado y domingo) por asuntos propios, computará igualmente a efectos de rotación equitativa, pero no se percibirá compensación económica alguna.
- Se podrán solicitar como máximo la mitad de días de asuntos propios (que coincidan en sábado y/o domingo) en fines de semana que toque rotar.
- El fin de semana en que se disfrute de libranzas por compensación de horas extraordinarias o festivos trabajados, no computará a efectos de rotación equitativa ni se compensará económicamente. Para el disfrute de estas libranzas se deberá acumular el total de horas necesarias hasta completar las jornadas de sábado y domingo, que habrán de librarse conjuntamente.

Estas limitaciones no son de aplicación al personal no susceptible de rotación:

- Editores.



- Coordinador General de Deportes, cuyas condiciones quedan igualadas con el resto de Coordinadores de la empresa.
- Informadores de deportes de Radio. En este caso, su compensación económica será de 60 euros por fin de semana trabajado, y deberán librar un fin de semana de cada cuatro.

Comisión de seguimiento de la rotación equitativa:

- Se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la firma del Convenio.
- Sus competencias serán la vigilancia de la equidad y seguimiento del cumplimiento de los límites de rotación establecidos para el trabajo ordinario en fin de semana.
- Será un órgano de representación paritaria compuesto por 6 miembros, 3 elegidos entre los representantes de los trabajadores y otros 3 por la dirección de la empresa.
- Se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.
- Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

B) Las jornadas intensivas tendrán las siguientes características:

- Se incluirá siempre sábado y domingo.
- Se podrá superar el límite de jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo de 12 horas.
- Sólo podrá aplicarse previo acuerdo entre empresa y trabajador, a solicitud de cualquiera de ellos.
- Los permisos retribuidos por asuntos propios se computarán como jornada completa.
- Las libranzas por compensación de horas extraordinarias o festivos trabajados se computarán por horas, de manera que deberá acumularse el total de horas de una jornada intensiva para poder librar un día completo.
- Cuando la jornada intensiva se realice en festivo, su duración será la de una jornada ordinaria.
- En caso de sustitución de un trabajador que tenga que realizar este tipo de jornada, caben dos opciones:
 - Si la sustitución es voluntaria por permuta entre trabajadores, el sustituto realizará la jornada completa, tal y como lo tenía encomendado el sustituido.
 - Si la sustitución viene impuesta por la empresa, el sustituto realizará una jornada de duración ordinaria, y el exceso de horas computará como horas extraordinarias.



- C) Con independencia de la fecha de entrada en vigor del Convenio, este apartado tendrá vigencia a partir de la firma del mismo.
6. Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores permuten el turno de trabajo de mutuo acuerdo, con el visto bueno del responsable y si las necesidades de la empresa lo permiten, previo aviso con 72 horas de antelación. Se procurará facilitar por la empresa en caso de solicitud de libranzas en fin de semana que deba rotar.

Las permutas que tengan lugar en fin de semana no computarán a efectos de los límites establecidos para el trabajo en fines de semana consecutivos. Los acuerdos de permuta vincularán exclusivamente a los trabajadores y no a la empresa.

7. El Departamento de Continuidad tendrá los siguientes turnos:

A) Mañana: de 07:00 a 15:00 horas.

B) Tarde: de 15:00 a 23:00 horas.

C) Noche: de 23:00 a 07:00 horas.

Se reconoce la imposibilidad de trabajar en el turno continuo de noche en el fin de semana inmediatamente anterior al inicio de cada periodo vacacional.

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 8 horas, compensándole la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. Igualmente podrá reducirse el descanso entre jornadas a 8 horas cuando dos trabajadores de mutuo acuerdo permuten su turno u horario. En este caso no habrá compensación.

Los cambios de turno se harán siempre después del descanso semanal con la siguiente progresión: mañana – noche – tarde – mañana.

El exceso de horas generado por el trabajo en turnos continuos de veinticuatro (24) horas se acumulará hasta formar jornadas completas.

Artículo 13. JORNADAS ESPECIALES.

El servicio público que presta Canal Extremadura requiere la cobertura de determinados eventos en los que resulta necesario superar el límite de 9 horas con carácter general, y 10 horas en el caso de trabajo en sábado y domingo, establecido para la jornada de trabajo diaria.

Estas jornadas especiales se realizarán para la retransmisión de los siguientes eventos, o días de especial interés dentro de los mismos:

- Cabalgata de Reyes.
- Carnavales.
- Feria Taurina de Olivenza.
- Semana Santa.
- Festival Womad.



- Feria de San Juan.
- Festival Contempopránea.
- Festival de Teatro Clásico de Mérida.
- Actos y festividades con motivo de la celebración del Día de Extremadura.

Sin perjuicio de la relación anterior, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrán fijarse otros días o eventos de interés público regional, sin límite máximo anual.

La asignación de trabajadores —y el número de ellos— a estas jornadas será competencia de la empresa. No obstante, se establecerá un criterio de rotación para evitar su acumulación en los mismos trabajadores. Del mismo modo se designarán a los suplentes, para prevenir posibles casos en los que por circunstancias sobrevenidas los trabajadores designados tuvieran que hacer uso de algún permiso o no pudieran asistir. La empresa entregará a los representantes de los trabajadores la relación del personal designado, así como de los suplentes.

El personal designado para las jornadas especiales disfrutará de una compensación de 2 horas de descanso. Adicionalmente, el exceso de horas deberá ser compensado en tiempo de descanso, correspondiente al mismo número de horas en que se haya superado la jornada ordinaria, a razón de 1 hora por 1 hora. El disfrute de estas horas se hará de la misma forma que la compensación de las horas extraordinarias.

El personal designado para estas jornadas podrá disfrutar de permisos retribuidos por asuntos propios, pero no por libranzas, debiendo comunicar su solicitud con suficiente antelación, salvo caso de situación sobrevenida imprevista.

Artículo 14. VACACIONES.

1. Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de 23 días laborables por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Su disfrute tendrá lugar de lunes a viernes, excepto para el personal que durante todo el año esté adscrito voluntariamente al fin de semana o a las jornadas intensivas en fin de semana, en cuyo caso la duración será, respectivamente, de 20 y 15 días laborables. Se respetará en todo caso la duración de la jornada anual de trabajo establecida en el artículo 10.
2. Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, de cada año, si bien se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Excepcionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el disfrute de las vacaciones correspondientes a un año podrá efectuarse hasta el 15 de enero del año siguiente. Podrán fraccionarse a elección del trabajador, en un máximo de 3 periodos, con la condición de que uno de los periodos sea, al menos, de 10 días laborables consecutivos, y el resto no podrán ser inferiores a 5 días laborables consecutivos.

Para los trabajadores que durante todo el año estén adscritos voluntariamente al fin de semana, uno de esos 3 periodos será, al menos, de 8 días laborables consecutivos, y el resto de periodos no podrán ser inferiores a 4 días laborables consecutivos.



Asimismo, para los trabajadores que durante todo el año estén adscritos a las jornadas intensivas en fin de semana, uno de esos 3 periodos será, al menos, de 6 días laborables consecutivos, y el resto de periodos no podrán ser inferiores a 3 días laborables consecutivos.

3. No obstante, en aquellos centros de trabajo o servicios que por sus características y cometidos específicos precisen de un tratamiento diferenciado, se aplicará una distribución de las vacaciones conforme a sus necesidades que garantice la prestación de servicios.
4. Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores permuten el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo, con el visto bueno del responsable y si las necesidades de la empresa lo permiten.
5. En caso de que al momento del comienzo de las vacaciones según el plan aprobado, el trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad o incapacidad transitoria, debidamente acreditada, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, acomodándose su disfrute de acuerdo con las necesidades del servicio.
6. Procedimiento de solicitud de las vacaciones:
 - A) Durante el primer trimestre del año se solicitarán en un único escrito la totalidad de las vacaciones anuales.
 - B) A tal efecto, los responsables de cada Departamento establecerán los periodos de vacaciones de su personal atendiendo a las solicitudes de éste y a las necesidades de servicio.
 - C) El calendario de vacaciones será aprobado y comunicado a los trabajadores, como máximo, el 30 de abril de cada año.

Excepcionalmente, con posterioridad a esta fecha, se podrá solicitar con suficiente antelación la modificación de alguno de los periodos vacacionales ya concedidos, siempre que dicha modificación venga justificada por una circunstancia sobrevenida.

La aprobación de la variación de vacaciones estará supeditada en todo caso a las necesidades de servicio de la empresa y a la no coincidencia con periodos de vacaciones ya aprobados correspondientes a otros trabajadores, que puedan afectar a dichas necesidades de servicio.

Ante la denegación de dicha solicitud, que deberá estar justificada en los supuestos anteriormente expuestos, siempre primarán los periodos vacacionales aprobados a fecha 30 de abril.

- D) En el caso de que no existiera acuerdo entre el personal del mismo departamento o sección, los casos de coincidencia serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:
 - Quienes tengan responsabilidades familiares.
 - Mayor antigüedad en el mismo puesto de trabajo.
 - Mayor antigüedad en la empresa.



En los años sucesivos se rotará para su disfrute.

- E) El personal que no disponga de prioridad en la elección de sus vacaciones como consecuencia de la falta de acuerdo con el resto de los demás trabajadores, adaptarán las mismas dentro de los restantes periodos de vacaciones disponibles.

Artículo 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que se realicen a petición de la empresa sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada. Tendrán carácter obligatorio hasta un máximo de 32 horas anuales, considerándose así las que se realicen para hacer frente a un aumento de la actividad por causas sobrevenidas, ausencias imprevistas, necesidades imprevistas propias de la naturaleza de la actividad que desarrolla la empresa o cuando, por causas sobrevenidas, sean precisas para la conclusión de un servicio. Sin perjuicio de su ejecución, la decisión de su realización no podrá ser arbitraria, de manera que habrá de justificarse su causa cuando se aleguen necesidades del servicio.
2. El abono de las horas extraordinarias se hará, en todo caso, mediante compensación en descanso. A efectos de su cómputo, a cada hora extraordinaria de trabajo le corresponderán 2 horas libres. En el caso de horas extraordinarias llevadas a cabo en horario nocturno, es decir, desde las 22:00 a las 07:00 horas, le corresponderán 2 horas y media libres.
3. En aras del fomento del empleo, la empresa se compromete a organizar el trabajo de manera que se reduzca al mínimo posible el número de horas extraordinarias.
4. Para el control de las horas extraordinarias, se establecerá un mecanismo electrónico de control horario en todos los centros de trabajo.
5. Las horas extraordinarias podrán acumularse hasta formar jornadas completas de trabajo a criterio del trabajador durante 2 meses y deberán, en todo caso, disfrutarse en un plazo máximo de 3 meses. Su disfrute no podrá acumularse al periodo vacacional. Para el disfrute de estos días se tendrá en cuenta que:
 - A) Si se devengan durante la primera quincena del mes, el periodo de acumulación comprenderá dicho mes en curso y el inmediato posterior, y para el disfrute, se añadirá el siguiente mes al inmediato posterior.
 - B) Si se devengan durante la segunda quincena del mes, el periodo de acumulación comprenderá hasta la primera quincena del mes siguiente al mes inmediato posterior, y para el disfrute, se añadirá el siguiente mes completo.
6. Las fracciones que superen los 15 minutos de hora extraordinaria diurna o nocturna se acumularán hasta completar una hora completa. En caso de fracciones inferiores a la hora, se compensará proporcionalmente -según se trate de hora extra diurna o nocturna- dentro del periodo de acumulación y disfrute.
7. La empresa entregará mensualmente a cada trabajador una relación de las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior, así como a la representación de los trabajadores una relación de todas las horas extraordinarias realizadas en ese periodo, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

**Artículo 16. ALTERACIÓN HORARIA SOBREVENIDA.**

1. Se entenderá por alteración horaria sobrevenida las alteraciones de la jornada u horario que se produzcan por necesidades del servicio con respecto a la planificación establecida.
2. Sólo se considerará alteración horaria el desplazamiento del bloque horario en más de una hora.

En caso de que, como consecuencia de la alteración, haya de aplicarse un horario partido a un trabajador que tuviera previamente establecido un horario continuado, la/s hora/s de separación entre los dos bloques se sumará/n a la/s hora/s en que se haya desplazado el bloque horario, a efectos de su compensación.

En caso de que, como consecuencia de la alteración, haya de aplicarse un horario continuado a un trabajador que tuviera previamente establecido un horario partido, o provoque la reducción o eliminación de la separación entre los dos bloques de un turno partido, a efectos de su compensación solo se computará el desplazamiento que el bloque horario haya sufrido a la hora de entrada o a la de salida, siempre que haya sido superior a una hora. De esta manera:

- A) No se computarán las horas que se hayan suprimido entre los dos bloques.
- B) No se considerará alteración horaria cuando el desplazamiento sea inferior a una hora, con independencia de la/s hora/s que se haya/n suprimido en la separación entre los dos bloques.

En caso de que, como consecuencia de la alteración, haya de aplicarse un horario continuado a un trabajador que tuviera previamente establecido un horario partido, que provoque la eliminación de la separación entre los dos bloques y el desplazamiento del bloque horario sea de una hora tanto a la entrada como a la salida, se computarán estas dos horas a efectos de su compensación.

Cuando sea el trabajador quien solicite pasar de un horario partido previamente establecido a un horario continuado, no se considerará alteración horaria sobrevenida a efectos de su compensación.

3. Deberá anunciarse con 48 horas de antelación, como mínimo.
4. La alteración que exceda de 1 hora se compensará con el mismo tiempo de descanso que el tiempo total de alteración, a razón de hora por hora y las fracciones de hora que correspondan. No tendrán compensación las alteraciones que no superen 1 hora.
5. Se establece un máximo de 5 alteraciones horarias al mes.

Artículo 17. PERMISO RETRIBUIDO POR ASUNTOS PROPIOS.

1. Todo trabajador tendrá derecho a 4 días de permiso retribuido por asuntos propios, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Se devengarán por año completo de servicio.
2. El disfrute de este permiso no podrá suponer una variación en el cómputo anual de la jornada de trabajo.



3. Su disfrute se corresponde con una jornada de trabajo, con independencia de las horas que comprenda dicha jornada.
4. El trabajador estará obligado a comunicar a la empresa con 5 días naturales de antelación el ejercicio del derecho a días de permiso por asuntos propios, salvo casos de fuerza mayor, en los que no será exigible esa antelación. La empresa debe dar respuesta, a partir de la recepción de la solicitud, en un plazo no superior a 3 días hábiles, sin contar sábados, domingos y festivos. En caso de no contestación, o que ésta tenga lugar fuera de dicho plazo, se entenderá concedido el permiso solicitado. En caso de negativa, deberá ser debidamente justificada.
5. El periodo de disfrute será el año natural. Transcurrido éste, caducará el derecho. Si por necesidades del servicio el trabajador no pudiese disfrutar de los días de permiso retribuido por asuntos propios, dispondrá de ellos dentro del primer mes del año siguiente.
6. El disfrute no podrá acumularse a ningún periodo de vacaciones.

CAPÍTULO V

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 18. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Previa comunicación escrita a la empresa, salvo casos excepcionales, y posterior justificación, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este Convenio, son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes mejoras:

- 1) Quince días naturales desde el hecho causante, anteriores o posteriores, de permiso retribuido por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho. Este periodo podrá ser acumulado a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- 2) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos en la fecha de celebración del acontecimiento.
- 3) Tres días laborables por fallecimiento cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos y padres) o afinidad (cónyuges de los hijos y padres políticos), hermanos, cónyuges o pareja de hecho, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe.

Se ampliará hasta los cuatro días laborables si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.

- 4) Dos días naturales por fallecimiento cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos y abuelos) o afinidad (cónyuges de los nietos, abuelos y hermanos políticos), contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Se ampliará hasta los cuatro días naturales si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.
- 5) Dos días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segun-



do grado de consanguinidad o afinidad, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Se ampliará hasta los tres días laborables si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.

- 6) Tres días laborables por nacimiento o adopción, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe.

Se ampliará hasta los cuatro días laborables si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.

- 7) En casos de nacimientos de hijos prematuros que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con retribución íntegra mientras el hijo permanezca hospitalizado.
- 8) Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la Cexma o en su sociedad filial sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. El trabajador podrá acumular en jornadas completas, disfrutándose en ese caso de un periodo de veinticinco días naturales, siempre que vaya ligado al permiso por maternidad o paternidad. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 9 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.
- 9) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto las trabajadoras embarazadas o los cónyuges o parejas de hecho, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo.
- 10) Durante el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social, cuando fuese citado por el facultativo durante el tiempo de su jornada laboral.
- 11) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, dos si es fuera de ésta. Los justificantes que se podrán aportar indistintamente son: certificado de empadronamiento o contrato del piso, luz, agua o teléfono.
- 12) El trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 16 años o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no pueda realizarse fuera del horario laboral del trabajador.



Cuando pese a ello la ausencia deba coincidir con el horario laboral del trabajador y pueda afectar a las necesidades de los servicios en el centro de pertenencia, deberá justificarse, mediante acreditación adicional, la urgencia y necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón a las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

- 13) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a ausentarse durante el tiempo indispensable, previa justificación, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlos si precisan apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- 14) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, durante el tiempo necesario para la realización de los mismos.
- 15) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 16) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

- 1) Protección de la madre durante el embarazo: con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.
- 2) Acumulación del periodo de vacaciones y lactancia al permiso de maternidad/paternidad: los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo, el periodo de lactancia (en caso de solicitar la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas) y el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda.

Artículo 20. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

1. Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad mínima de un año podrán solicitar permiso no retribuido una sola vez al año para atender circunstancias personales, por un plazo no inferior a 30 días ni superior a 6 meses. El plazo de un año empezará a contar a partir de la fecha de concesión de este tipo de licencia.
2. La solicitud de licencia deberá formalizarse con 30 días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, debiendo contener los motivos para los que se pide. La empresa deberá resolver en el plazo de 15 días.



3. Durante el periodo de licencia la relación laboral quedará suspendida y se dará de baja en la Seguridad Social al trabajador durante el tiempo que dure aquélla.

Artículo 21. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe otra actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la Cexma y su sociedad filial generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 22. EXCEDENCIAS.

1. Se entiende por excedencia aquel periodo en el que, por una causa legal o convencional prevista, el contrato de trabajo queda en suspenso, cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.
2. Excedencia voluntaria.

El trabajador, con contrato indefinido y con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia deberá solicitarse por escrito como mínimo con un mes de antelación a la fecha de inicio de la misma, expresando su duración y el motivo de su solicitud.

La excedencia voluntaria no se concederá al personal que la solicite para prestar servicios en otra entidad o empresa de televisión, radiodifusión, de otros sistemas de distribución de la imagen y/o sonido, de telecomunicación y de producción o emisión de programas radiotelevisivos y, en general, audiovisuales, agencias informativas o empresas periódicas, y, en general, de todas aquellas cuyo trabajo coincida en algún sector específico de la Cexma y su sociedad filial. El incumplimiento de dicha prohibición constituye una condición resolutoria que extingue la relación laboral.

La falsedad en la declaración de los motivos aducidos para solicitar la excedencia voluntaria o el hecho de incurrir en la prohibición de prestar servicios para otra empresa del sector audiovisual dará lugar a la extinción automática e inmediata de la relación laboral.



Una vez solicitada, se resolverá en un plazo máximo de 30 días naturales a contar desde la fecha de presentación de la solicitud.

En caso de concesión, el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo por un periodo máximo de tres años, no pudiendo reincorporarse a dicho puesto de trabajo antes de la finalización del referido periodo.

A partir del tercer año el trabajador conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Todo trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitará el reingreso por escrito, con una antelación mínima de dos meses. La empresa contestará por escrito a la solicitud de reingreso, según proceda en cada circunstancia concreta: accediendo a la reincorporación, denegando el reingreso por falta de vacantes o negando el derecho al reingreso por causa justificada.

El interesado se reincorporará a su puesto de trabajo o plaza vacante en el lugar, fecha y hora señalada por la empresa. Transcurridos tres días naturales desde la fecha de incorporación sin que el trabajador se haya incorporado a su puesto de trabajo, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

3. Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito provincial o superior en alguna de las organizaciones sindicales más representativas.

Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En caso contrario, se extinguiría automáticamente la relación laboral.

4. Excedencias especiales y de carácter social.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. En caso de que el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.



En caso de que el trabajador solicitase la excedencia, el periodo empezará a computar desde el fin de la licencia de maternidad o paternidad.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En las excedencias contempladas en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo igual al suyo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En todo caso, el cómputo de la antigüedad no se interrumpirá durante el tiempo que dure la excedencia y tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. La permanencia en estas situaciones de excedencia es incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada. El incumplimiento de dicha prohibición constituye una condición resolutoria que extingue la relación laboral.

No será necesario que el personal agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando por motivos personales así lo requiera. En este supuesto, la empresa procederá a la reincorporación en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de solicitud del reingreso.

El trabajador en esta situación deberá solicitar el reingreso con dos meses de antelación a la fecha de finalización del periodo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

La no solicitud en dichos plazos dejará sin efecto el derecho al reingreso, pasando el trabajador a causar baja definitiva en la empresa de manera automática.

Tendrá consideración de excedencia especial, el trabajador que sea designado para ocupar un cargo directivo o de libre designación, quedando suspendido su contrato inicial, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tanto dure su nombramiento por parte de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales o de su sociedad filial, incorporándose a su puesto de trabajo original una vez resuelto el contrato de dirección o libre designación suscrito.

Artículo 23. ABANDONO DEL SERVICIO.

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en la Cexma o su sociedad filial deberá avisarlo con quince días de antelación.
2. Quien abandone el servicio injustificadamente y de forma continuada durante un plazo superior a diez días naturales, cesará automáticamente en su relación laboral con la empresa.
3. El abandono tendrá la consideración de baja voluntaria y resolverá la relación laboral.

**Artículo 24. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA.**

En los casos en que el trabajador por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia condenatoria firme. Las ausencias del trabajador privado de libertad cuando existe sentencia condenatoria firme será causa de despido.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

1. La organización del trabajo es competencia de la empresa, en los términos establecidos en la legislación vigente.
2. El Comité de Empresa y, en su caso, el Delegado de Personal, elaborarán propuestas e informes sobre la organización del trabajo en los términos dispuestos en la Ley.
3. Todas las decisiones empresariales que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de 7 días naturales, las cuales serán también consultadas con la representación legal de los trabajadores de forma previa a su adopción.

Artículo 26. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, cada uno de los cuales está integrado —a su vez— por una o varias áreas funcionales. Asimismo, cada área funcional está integrada por uno o varios puestos de trabajo.

1. El Grupo profesional es la base sobre la que se estructura el sistema y constituye una agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Los grupos profesionales se describen en el Anexo I.
2. El Área funcional se define como el conjunto de puestos de trabajo relacionados con una misma función genérica dentro de la actividad productiva y el esquema organizativo de Canal Extremadura. Las áreas funcionales se detallan en el Anexo II. Se establecen las siguientes:
 - Grupo I:
 - Gestión, Administración y Servicios Corporativos.
 - Producción de Contenidos Audiovisuales y Multimedia.
 - Realización de Contenidos Audiovisuales y Multimedia.
 - Información y Documentación de Contenidos Audiovisuales y Multimedia.
 - Grupo II:
 - Técnica y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.



- Grupo III:
 - Gestión, Administración y Servicios Corporativos.
 - Producción de Contenidos Audiovisuales y Multimedia.
 - Realización de Contenidos Audiovisuales y Multimedia.
 - Técnica y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
 - Realización de Contenidos Radiofónicos.
 - Infografía y Multimedia.
 - Grupo IV:
 - Gestión, Administración y Servicios Corporativos.
 - Información y Documentación.
3. El Puesto de trabajo es el conjunto de actividades y tareas propias que caracterizan su desempeño, así como la titulación requerida para ello. Los puestos de trabajo se describen en el Anexo III, denominado sistema de clasificación profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional define el marco funcional de tareas que puede realizar un trabajador, con los límites establecidos en el presente Convenio para la movilidad funcional.

El trabajador desempeñará las funciones propias de su puesto de trabajo y, temporalmente, las propias de su área funcional, así como tareas complementarias, auxiliares o afines precisas que integran el proceso completo del cual forman parte, de acuerdo con la organización del trabajo que se establezca.

El sistema de clasificación profesional no limita la implantación de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías, herramientas o recursos en el marco del grupo profesional y área funcional al que se pertenezca.

Es un requisito inherente al desempeño de cualquier función el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos y salud laboral que sean de aplicación.

La empresa y la representación de los trabajadores valorarán anualmente, a través de la Comisión Paritaria, la necesidad de actualizar los grupos profesionales, las áreas funcionales, las titulaciones y las distintas equivalencias sin necesidad de denuncia previa del Convenio Colectivo.

Artículo 27. INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL NUEVO SISTEMA.

A efectos de su integración en el nuevo sistema de clasificación profesional, los trabajadores serán clasificados en un grupo profesional, área funcional y puesto de trabajo, tomando como referencia la categoría laboral a la que estuvieran adscritos en el sistema de clasificación del I Convenio Colectivo.

La posesión de una titulación en sí misma no implica el encuadramiento automático del trabajador en un grupo profesional, sino que la pertenencia vendrá determinada por el encua-



dramiento que se hace de la correspondiente categoría profesional del sistema de clasificación del I Convenio Colectivo en el nuevo sistema de clasificación.

Al final del proceso de integración todos los trabajadores quedarán encuadrados en el nuevo sistema, desapareciendo la clasificación por categorías profesionales.

Todos los trabajadores se encuadrarán en el mismo nivel retributivo de la tabla de retribuciones básicas que tuvieran en el momento de entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación, con la antigüedad en el nivel que tuvieran reconocida.

Artículo 28. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la empresa de encomendar unilateralmente al trabajador, sin su previo consentimiento, la realización de tareas que no corresponden a su puesto de trabajo, con el objeto de adaptar el contenido de la prestación a las necesidades técnicas u organizativas de la empresa.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Con carácter previo a la aplicación de la movilidad funcional, el trabajador deberá recibir, en su caso, la formación necesaria y precisa para el correcto desempeño de sus nuevas funciones. La Comisión de formación establecerá las normas generales que deba reunir esta formación. Asimismo, la Comisión de formación será informada de la movilidad que se vaya a llevar a cabo y de la formación a impartir, en su caso, teniendo en cuenta esas normas generales.

El sistema de clasificación profesional será la base para llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1. Movilidad funcional horizontal.

Estará delimitada por los puestos de trabajo pertenecientes a un mismo grupo profesional y área funcional, sin más limitaciones que las derivadas de las titulaciones necesarias para su desempeño y las establecidas en el presente Convenio.

Solo será posible por razones técnicas u organizativas y tendrá lugar por tiempo determinado que, en ningún caso, será superior a 8 meses durante 1 año, o a 10 meses, en un periodo de 2 años, salvo que, llegado dicho término, se acuerde con el trabajador la prolongación por un plazo superior.

La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

2. Movilidad funcional vertical ascendente.

La realización de funciones de un grupo profesional superior al que tuviera reconocido el trabajador, solo tendrá lugar cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y el trabajador cumpla el requisito de titulación requerida.

Tendrá lugar por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso será superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses, en un periodo de 2 años. No será posible



la concatenación entre varios trabajadores de este tipo de movilidad, debiendo existir un periodo de vacío mínimo de 3 meses.

Durante estos periodos el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

El trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en el presente Convenio en los artículos 42 y siguientes, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

En ningún caso el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del trabajador ni la consolidación de las retribuciones.

La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. Movilidad funcional vertical descendente.

La realización de funciones de un grupo profesional inferior obedecerá a razones técnicas y organizativas, así como estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Su duración no excederá del tiempo imprescindible para su atención.

Se mantendrá en todo caso la retribución de origen del trabajador.

La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

El personal estará adscrito al centro de trabajo en el que efectivamente realice sus funciones a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes modalidades:

- Traslado.
- Desplazamiento temporal.

1. Traslado.

Se entiende por traslado el destino de un trabajador, por tiempo superior a 1 año, a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél al que está adscrito, que exija cambio de residencia.

El traslado podrá ser, por orden de prioridad:

- Voluntario: a solicitud del interesado o de la empresa y previo acuerdo entre las partes.
- Forzoso: por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen. En este caso, la duración del traslado no podrá exceder los 18 meses.



En ambos supuestos, se valorarán los criterios de antigüedad y cargas familiares de los trabajadores.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En dicha comunicación se expresará el centro de trabajo al que se traslada al trabajador, las razones del traslado y la fecha de efectos.

Notificada la decisión de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato.

- Si opta por el traslado, el trabajador tendrá derecho a una compensación en los términos que se convengan entre las partes, que en ningún caso será inferior a los límites mínimos establecidos en el presente Convenio Colectivo, los cuales se detallan a continuación:
 - Los gastos de desplazamiento al nuevo centro de trabajo, tanto del trabajador como de las personas a su cargo.
 - Los gastos de transporte de mobiliario, ropas y enseres domésticos, justificados mediante la correspondiente factura.
 - Durante el tiempo que dure el traslado, el abono de 150,00 euros mensuales (o la parte proporcional que corresponda en periodos inferiores al mes) para el año 2015, siendo actualizada esta cuantía en años posteriores con la subida del IPC.
- Si opta por la extinción de su contrato, el trabajador percibirá la indemnización que establezca la normativa vigente en cada momento, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades. Se exceptúa el caso de traslado forzoso por motivos disciplinarios.

En caso de que el traslado forzoso sea consecuencia de una sanción impuesta tras la instrucción de un expediente disciplinario, no serán de aplicación la limitación temporal de 18 meses ni las compensaciones antes mencionadas.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

El trabajador que tenga la consideración de víctima de violencia de género o de víctima del terrorismo que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y área funcional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador. Terminado este periodo, el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y área funcional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para los trabajadores víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

2. Desplazamiento temporal.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que les pueda requerir residir en población distinta de la de su domicilio habitual.

Si el desplazamiento no requiere residir en población distinta de la de su domicilio habitual, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje al nuevo centro de trabajo y las dietas.

Si el desplazamiento requiere residir en población distinta de la de su domicilio habitual, la empresa abonará, además de los salarios:

- Los gastos de desplazamiento al nuevo centro del trabajo, tanto del trabajador como de las personas a su cargo.
- Los gastos de transporte de mobiliario, ropas y enseres domésticos, justificados mediante la correspondiente factura.
- Durante el tiempo que dure el desplazamiento, el abono de 150,00 euros mensuales (o la parte proporcional que corresponda en periodos inferiores al mes) para el año 2015, siendo actualizada esta cuantía en años posteriores con la subida del IPC.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables. En este caso, el tiempo de desplazamiento no computa como tiempo efectivo de trabajo.

En el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Los desplazamientos cuya duración en un período de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la legislación vigente para los traslados.

El desplazamiento igual o inferior a 5 días será considerado orden de trabajo, sin necesidad de preaviso.

Artículo 30. PERMUTA DE PUESTO DE TRABAJO.

Se reconoce como intercambio de puesto de trabajo, el mutuo acuerdo entre la empresa y dos de sus trabajadores, de distinto centro de trabajo, siempre que sean de igual puesto de



trabajo y tengan la condición de indefinidos con 2 años de antigüedad, aunque presten sus servicios en distintas empresas del grupo, realizándose en su caso las pruebas de aptitud que correspondan.

La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

Artículo 31. PERÍODOS DE PRUEBA.

1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el que establezca la legislación vigente en cada momento.
2. El período de prueba computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN

Artículo 32. FORMACIÓN.

1. Cexma y su sociedad filial potenciarán la formación como elemento básico para el desarrollo personal y profesional del personal.
2. Asimismo, la formación se impondrá como medio para lograr el acceso a otros puestos de trabajo, completando y complementando los conocimientos propios de los trabajadores, para adquirir los exigidos en otros grupos o áreas profesionales o puestos de superior responsabilidad.
3. Se tendrá especial atención a la formación para la adecuación profesional a las nuevas técnicas y tecnologías.
4. La empresa anunciará anualmente los Planes de formación que se aprueben por la Comisión de Formación y fijará el ámbito profesional al que irán dirigidos.
5. Siempre que sea posible, la formación del personal se llevará a cabo en los distintos centros de la empresa, directamente o mediante concertación con otros organismos.
6. El tiempo invertido en los Planes de formación obligatorios computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. En caso de no coincidencia con su horario laboral, el tiempo empleado en formación se compensará con descanso mediante reducción equivalente de la jornada mensual de trabajo.
7. En el caso de cursos de formación promovidos por los sindicatos, se estará a lo establecido en la legislación vigente.
8. La empresa procurará que todos los trabajadores y departamentos reciban formación de forma equitativa y de acuerdo a las necesidades funcionales.
9. La representación de los trabajadores recibirá información sobre los concertos o convenios que la empresa establezca con otras entidades académicas o formativas.
10. La Comisión de Formación se constituirá en el plazo de un mes tras la firma del Convenio.



Será un órgano de representación paritaria, formado por 6 miembros, 3 elegidos entre los representantes de los trabajadores y otros 3 por la dirección de la empresa.

A las sesiones de trabajo de la Comisión de Formación podrá asistir un asesor por cada organización sindical con representación en el Comité de empresa. Del mismo modo, la empresa podrá designar correlativamente el mismo número de asesores que la parte social. Excepcionalmente y por razón de la materia y previo acuerdo de la Comisión, podrá incorporarse algún asesor más. Los asesores asistirán con voz pero sin voto.

La Comisión de Formación se dotará de su propio Reglamento. Todos los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. No se admitirá la delegación de voto.

Las competencias de este órgano son las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de su Reglamento y de la normativa reguladora de la formación continua profesional.
- Participar activamente en las acciones de detección de las necesidades formativas de los diferentes colectivos, teniendo en cuenta las inversiones previstas, los requerimientos de nuevas tecnologías, evolución de los procesos llevados a cabo por la empresa, cambios de puesto de trabajo y nuevas incorporaciones.
- Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa de los trabajadores.
- Aprobar los Planes de formación, así como las prioridades de los cursos a realizar y los ámbitos a los cuales van dirigidos.
- Atender y resolver las quejas y reclamaciones que puedan plantearse en el desarrollo de los Planes de Formación.
- Proponer el calendario de realización de las acciones formativas y asegurar que se cumpla dicho calendario, teniendo en cuenta los horarios de los trabajadores a los que van dirigidos los cursos, así como la actividad y programación de la Cexma y su sociedad filial.
- Controlar el proceso de la selección de las personas asistentes, así como la selección del profesorado que impartirá las distintas acciones formativas. En el citado proceso, la Comisión de Formación podrá recabar cuantos informes, certificaciones o asesoramiento crea necesarios.
- Velar en todo momento por la transparencia de los Planes formativos.
- Publicar los Planes de formación para el conocimiento de todos los trabajadores.
- Evaluar las acciones formativas, así como realizar su seguimiento y valorar las repercusiones que aquellas tienen en el funcionamiento de la Cexma y su sociedad filial, que permitan establecer propuestas de mejora y de que la formación del personal esté permanentemente actualizada y adaptada a la realidad, asegurándose de que se proporcionan los conocimientos adecuados para obtener la cualificación necesaria en el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo.



- Establecer los requisitos necesarios para la obtención por parte de los alumnos de los correspondientes diplomas y certificados.
- Todas aquellas funciones que le sean conferidas en el ámbito de su competencia, incluida la decisión consensuada sobre la concesión o denegación de los Planes individuales de formación (PIF) solicitados por los trabajadores a la Cexma o su sociedad filial.
- En materia de formación, la coordinación, colaboración y cooperación con otros servicios de formación de diferentes ámbitos (universitario, administraciones públicas, privados, etc.).
- Establecer las normas generales para la formación que se tenga que impartir, en su caso, en los supuestos de movilidad funcional del artículo 28. La Comisión de Formación será informada de la movilidad que se vaya a llevar a cabo y de la formación a impartir, en su caso, teniendo en cuenta referidas normas generales.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 33. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 34. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.
2. El trabajador tendrá la obligación correlativa de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.
3. El personal tiene el derecho de participar en la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desarrollo, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
4. Cexma y su sociedad filial tienen la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en el centro de trabajo, así como facilitar la participación en ella de los trabajadores. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada en la materia de los trabajadores que contrate, o bien cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para sí mismos o para terceros.
5. El trabajador está obligado a asistir a cuantos cursos de prevención de riesgos laborales se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo.
6. La formulación de la política de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades pro-



fesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.

Artículo 35. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1. Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes de los trabajadores, pudiendo desempeñar estas funciones los trabajadores que ostenten o no la condición de representantes del personal.
2. Para el caso de que los Delegados de Prevención no ostenten la condición de representantes del personal, la empresa, antes de la designación definitiva de éstos, tendrá conocimiento de los trabajadores que opten a ocupar dichas funciones y emitirá el correspondiente informe no vinculante sobre la idoneidad de dicha designación.
3. Sus funciones y competencias serán, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales en cada momento, las siguientes:
 - Colaborar con la empresa en la mejora de las políticas de prevención.
 - Promover la cooperación del personal en la puesta en práctica de las normas y políticas de prevención de riesgos.
 - Estarán facultados, en los términos previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para comprobar el cumplimiento de la mencionada Ley.
 - Los Delegados de Prevención tendrán acceso a la información y a los documentos relativos a las condiciones de trabajo para ejercer sus competencias.
 - Serán informados por la empresa de los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que haya tenido conocimiento del mismo, teniendo acceso al lugar de los hechos aun fuera de su jornada de trabajo.
 - Los Delegados de Prevención podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo para llevar a cabo el control de las condiciones de trabajo. Igualmente podrán comunicarse con el resto de los trabajadores durante la jornada de trabajo, siempre que no se produzca merma del proceso productivo.
 - Podrán proponer al Servicio de Prevención para su traslado al órgano competente, y al Comité de Seguridad y Salud, medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección.
 - Podrán proponer a los órganos de representación de los trabajadores que adopten la paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.
4. Se proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, ya sea a través de medios propios o mediante concierto con entidades acreditadas. El tiempo destinado a su for-



mación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio se proporcionará, como mínimo, una formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales para todos los Delegados de Prevención, con carácter presencial y de una duración no inferior a 20 horas.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores.

En este sentido, los Delegados de Prevención que sean representantes del personal dispondrán de un crédito de 4 horas mensuales adicionales. Aquéllos que no ostenten dicha condición dispondrán de un crédito de 8 horas mensuales. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

1. En aras de la integración y participación de los trabajadores en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán Comités de seguridad y salud laboral en aquellos centros con 50 ó más trabajadores.
2. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.
4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.



- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
5. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo, estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso para promover la defensa del medio ambiente desarrollando los protocolos y acciones oportunas.

Artículo 37. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.
2. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 38. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos muta-



génicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

3. Cexma y su sociedad filial adoptarán las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con discapacidad física, eliminando las barreras y obstáculos que impidan o dificulten su movilidad.

Artículo 39. VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia de la salud será:
 - a. Inicial: después de la incorporación a su puesto de trabajo, según lo dispuesto en materia de vigilancia de la salud.
 - b. Periódica: a todo el personal con la periodicidad que se determine en función de los riesgos inherente a sus puestos de trabajo.
 - c. Extraordinaria: se realizará como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación del puesto de trabajo por discapacidad física o psíquica, o aplicación de cualquier otro reglamento que así lo determine. También podrán realizarse exámenes de salud extraordinarios ante la aparición de nuevas tareas que impliquen un nuevo riesgo que afecte, de forma grave, a la salud del trabajador y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud del mismo.
 - d. Cexma y su sociedad filial podrán realizar exámenes de salud previos a la contratación según lo dispuesto en materia de salud, para la evaluación de la aptitud de los trabajadores que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para el trabajador la aceptación del mismo.
 - e. Cexma y su sociedad filial no podrán contratar trabajadores que en el examen de salud previo no hayan sido calificados de "aptos". Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo, cuando se acredite la declaración de "no apto" en los reconocimientos sucesivos, pasando a desarrollar una adaptación de las tareas o, si procede, un cambio de puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador y de acuerdo a la evaluación de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud será informado previamente a la realización de los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud de los protocolos aplicables a cada uno de los puestos de trabajo.

2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán el reconocimiento inicial de incorporación a la empresa y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud laboral, los siguientes supuestos:
 - a. Cuando los exámenes de salud sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.



- b. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- c. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionadas al riesgo (aplicación de protocolos sanitarios específicos).

- 3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- 4. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
- 5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, Cexma y su sociedad filial y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- 6. Los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud, deberán ser efectuados en centros, unidades móviles o locales autorizados y registrados por la Dirección General de Salud Pública, de acuerdo al artículo 9 del Decreto 221/2001, de 27 de diciembre, por el que se establecen las normas de organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Artículo 40. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA NATURAL.

- 1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.
5. Se elaborará con la participación de los representantes de los trabajadores un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural. Esta información, previa a posibles situaciones de embarazo y lactancia, permitirá agilizar los trámites necesarios para la eliminación del riesgo, cambio de puesto de trabajo o tramitación de la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y asegurar una protección preventiva y eficaz de estas trabajadoras.

Artículo 41. PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.

Dentro del plazo de 6 meses a contar desde la firma de este Convenio, la empresa procederá a la elaboración y difusión de un Código de buenas prácticas para la prevención del acoso moral, sexual o por razón de sexo, en el que se establecerán los procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que tengan lugar por este motivo.



CAPÍTULO IX

PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

Artículo 42. PROVISIÓN DE PLAZAS.

1. La contratación del personal indefinido sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de selección convocadas por la Dirección General de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, de acuerdo con el Consejo de Administración.
2. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación y que hayan de cubrirse con personal indefinido se llevará a efecto a través de los siguientes procedimientos en el siguiente orden:
 1. Reingreso de excedentes voluntarios con contratos indefinidos.
 2. Traslado voluntario.
 3. Promoción Interna, en el número o porcentaje que determine el Consejo de Administración en cada caso.
 4. Concurso-Oposición Libre.

Artículo 43. REINCORPORACIÓN DE LA EXCEDENCIA.

Todos los trabajadores con contrato indefinido que se encuentren en excedencia voluntaria por plazo superior a tres años, tendrán derecho preferente a ocupar las plazas vacantes o de nueva creación, con carácter previo a la aplicación de otros mecanismos, siempre que dicha plaza sea idéntica de la ocupada y que hubiere solicitado en tiempo y forma su reingreso conforme a lo establecido en el apartado segundo del Art. 22 del presente Convenio.

Artículo 44. TRASLADOS.

1. La cobertura de la plaza vacante o de nueva creación, no así de sus resultas, se llevará a cabo por traslado de carácter exclusivamente voluntario, atendiendo al registro de solicitudes vigente en ese momento, entre los trabajadores indefinidos con al menos un año de antigüedad en el puesto de trabajo.
2. En caso de varias solicitudes de traslado para cubrir plaza vacante o de nueva creación, resolverá el Tribunal designado para el concreto proceso de selección. Lo hará atendiendo a los siguientes criterios y baremos:
 - 30 % antigüedad en la empresa.
 - 30 % antigüedad en el grupo profesional.
 - 20 % formación.
 - 10 % planificación empresarial.
 - 10 % circunstancias familiares y personales.

**Artículo 45. PROMOCIÓN INTERNA.**

1. Podrán optar a cubrir las plazas vacantes designadas en la convocatoria para el sistema de promoción interna, aquellos trabajadores indefinidos con al menos dos años de antigüedad en la empresa y que deseen cambiar de puesto de trabajo. Tendrán que acreditar la titulación académica y todos los requisitos exigidos en la convocatoria para ocupar el puesto de trabajo al que se aspire.
2. En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y/o concurso de méritos debidamente baremado.

Artículo 46. CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE.

1. Es el procedimiento que servirá para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación sin perjuicio de los procedimientos descritos en los artículos anteriores de este Convenio Colectivo.
2. Al concurso-oposición libre podrán concurrir todos los trabajadores, siempre que acrediten la titulación y los requisitos exigidos en la convocatoria.
3. En la convocatoria se determinará el número de vacantes a cubrir mediante concurso-oposición libre, puesto de trabajo y grupo profesional, nivel salarial y las formalidades y demás requisitos que deban cumplir los candidatos, así como los tipos de pruebas que se vayan a realizar.
4. La Bolsa de Trabajo constituida a partir de un concurso-oposición libre estará vigente hasta la celebración de un nuevo concurso-oposición libre, cuyos resultados dará lugar a una nueva Bolsa que anule la anterior, o bien hasta que se celebre una convocatoria específica de Bolsa de Trabajo de contratación temporal, que también anula la anterior. Solamente puede estar vigente una única Bolsa de Trabajo.

En el caso de que un contrato temporal por interinidad tuviera una duración inferior a 3 meses, el trabajador conservará su puesto en la Bolsa de Trabajo existente. Si la duración fuera superior a 3 meses, volverá a formar parte de la Bolsa de Trabajo, si bien al final de la misma, siempre y cuando pertenezca a dicha Bolsa.

Podrán realizarse contratos temporales por interinidad para sustituir a trabajadores que se encuentren disfrutando de sus vacaciones.

En el caso de la extinción de un contrato en prácticas, y siempre que el mismo haya tenido una duración superior a 1 año, el trabajador se incorporará automáticamente a la Bolsa de Trabajo existente en su puesto de trabajo ocupando el último lugar.

Artículo 47. TRIBUNALES.

1. Los Tribunales de Selección estarán integrados por seis miembros, con voz y voto, incluido el Secretario, designados por la Dirección General, y aprobados por el Consejo de Administración, conforme a los siguientes criterios:
 - Presidirá el Tribunal, con voto de calidad en caso de empate, la Dirección General de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, quien podrá delegar la Presidencia



en cualquiera de los Directores de la sociedad filial o en el Director Jurídico de la empresa pública.

— Actuarán como vocales:

- Dos profesores de la Universidad de Extremadura, con conocimientos en las materias correspondientes, propuestos por ésta y designados por la Dirección General.
- Dos representantes de la Cexma o de su sociedad filial, designados por la Dirección General.

— Actuará como Secretario, con voz y voto, un funcionario de carrera de la Asamblea de Extremadura, designado por ésta.

Podrán designarse suplentes respecto a los miembros titulares.

Podrá, a iniciativa de los representantes de los trabajadores, estar presente en los Tribunales, un miembro de los mismos, durante la totalidad del proceso selectivo en calidad de observador, con voz pero sin voto. La empresa informará puntualmente y con suficiente antelación de cada convocatoria a los representantes de los trabajadores.

2. El Tribunal tendrá las siguientes funciones:

- Establecer, administrar y valorar las pruebas a realizar.
- Resolver las alegaciones recibidas en relación con las pruebas y puntuaciones otorgadas.
- Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
- Levantar actas de todas sus sesiones.

3. Los Tribunales serán soberanos y decisorios, y al efecto ostentarán las facultades de decisión, interpretación y resolución que correspondan durante todo el proceso selectivo. Asimismo, están facultados para la resolución de cuantas cuestiones no estén previstas en las bases de la convocatoria.

4. Los Tribunales, en el ejercicio de sus competencias, resolverán todas sus actuaciones por mayoría de votos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes, salvo las calificaciones de las pruebas que se realizarán nominalmente por cada miembro del Tribunal, siempre que éste se encuentre válidamente constituido.

5. Para la válida constitución de los Tribunales se requerirá la mitad, al menos, de sus miembros, incluidos Presidente y Secretario, o de quienes en su caso los sustituyan. En caso de igualdad en las votaciones, el voto del Presidente será de calidad.

6. Los Tribunales, por acuerdo de sus miembros, podrán acordar la incorporación al mismo, en calidad de asesores con voz pero sin voto, de técnicos y asesores con conocimientos específicos de la materia de que se trate, como apoyo para la realización de las pruebas.

Artículo 48. ASCENSOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. Todos los trabajadores adscritos a este convenio tendrán derecho a la promoción profesional.



2. El sistema de ascenso que establece este convenio descansará en los principios de aptitud y capacidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, estableciendo como único sistema de ascenso y/o promoción profesional el que establece el presente Convenio.
3. La remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo comenzará a devengar en el momento en el que el trabajador empiece a desarrollar sus nuevas funciones.

Artículo 49. REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS.

1. El personal que quiera ejercer su derecho al traslado deberá inscribirse en el Registro general de traslados y cumplir los siguientes requisitos:
 - Ser personal fijo de la Cexma o su sociedad filial.
 - Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.
 - Poner en conocimiento de su superior inmediato la formalización de la solicitud.
2. Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el registro de su solicitud. Antes de cumplirse dicho plazo, el personal que así lo desee deberá renovar su solicitud por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos. Asimismo, el trabajador deberá anular su solicitud mediante comunicación escrita, en el supuesto de no continuar interesado en la misma.

CAPÍTULO X**PRESTACIONES SOCIALES****Artículo 50. SEGUROS.**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo por:

- Fallecimiento.
- Invalidez permanente absoluta.
- Invalidez permanente total.

Artículo 51. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD.

Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los trabajadores inmersos en esa situación, justificada mediante el correspondiente certificado de la Seguridad Social, complete el 100 % de su salario base, antigüedad y complemento específico general, desde el primer día.

No obstante lo anterior, mientras esté en vigor cualquier disposición legal o reglamentaria que establezca limitaciones al citado complemento de forma imperativa, el complemento regulado en el presente artículo se abonará según lo establecido en dichas disposiciones.

**Artículo 52. ANTICIPOS.**

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPÍTULO XI

RETRIBUCIÓN

Artículo 53. SISTEMA RETRIBUTIVO.

1. El régimen de retribuciones del personal laboral está constituido por las retribuciones de carácter básico y las de carácter complementario.
2. La empresa hará efectivos, en la medida de lo posible, los pagos mensuales de las retribuciones salariales y extrasalariales entre los días 26 y 30 de cada mes.
3. A las retribuciones de carácter básico les será de aplicación el incremento, con efecto 1 de enero, que para cada ejercicio se establezca en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el conjunto del sector público en Extremadura durante la vigencia de este Convenio Colectivo, ya que para el resto de retribuciones complementarias serán las cuantías definidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 54. RETRIBUCIONES DE CARÁCTER BÁSICO.

1. Salario base. Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades, cuyo importe viene determinado por el grupo profesional a que pertenece el trabajador. Su cuantía es la que se establece por cada Grupo en la tabla salarial que figura en Anexo V.
2. Complemento Específico General. Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el tipo que se asigna al puesto encuadrado en el grupo profesional al que pertenece el trabajador.
3. Complemento de Antigüedad. Computará todo el tiempo trabajado en Cexma y su sociedad filial, aun cuando hubiese sido en periodos no continuados. Se reconocerá a todos los trabajadores cada tres años de permanencia efectiva en la empresa, sin tope limitativo. Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan los tres años de permanencia o múltiplos de tres. Este complemento consolidable se abonará en 14 pagas mensuales, incluidas las dos pagas extraordinarias, independientemente del grupo profesional, a razón de 60 euros mensuales.
 - Se aplicará con carácter retroactivo, de modo que el cómputo de la antigüedad se hará a partir de su incorporación efectiva a la empresa, aun cuando fuera anterior a la firma de este Convenio.
 - Al personal interino, temporal o contratado en prácticas le será computado el tiempo de servicio a efectos de antigüedad.
 - A efectos de antigüedad, se computará el tiempo correspondiente al periodo de prueba.



3. Paga Extraordinaria: Todos los trabajadores pertenecientes al ámbito de aplicación de este Convenio recibirán, junto a las retribuciones de junio y diciembre, una paga extraordinaria equivalente al salario base, en su caso, el complemento de antigüedad y complemento específico general correspondiente al nivel en que se encuadre el grupo profesional a que pertenezca el trabajador.
 - Cuando no se trabaje todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado.
 - Las pagas extraordinarias se devengarán del 1 de enero al 30 de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y deberán abonarse antes de los días 1 de julio y 24 de diciembre, respectivamente.

Artículo 55. RETRIBUCIONES DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO.

1. Complemento Específico Especial. Destinado a retribuir condiciones de la prestación laboral distintas a las asignadas con carácter general al puesto encuadrado en el grupo profesional. Estos complementos se abonarán, en su caso, con independencia del Complemento Específico General que se establece en el artículo anterior.

Son los complementos que se añaden al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción, bien por las condiciones del puesto o por la calidad o cantidad de trabajo. No tienen carácter consolidable. Son los siguientes:

- Trabajo en días de descanso semanal, festivos y fines de semana.
- Trabajo en nochebuena y nochevieja.
- Trabajo ordinario en fin de semana.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Alteración horaria planificada.
- Guardia localizable.
- Pacto de trabajo.
- Colaboración en procesos selectivos.
- Especial responsabilidad.
- Dedicación especial.

Artículo 56. COMPLEMENTO POR TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, FESTIVOS Y FINES DE SEMANA.

1. Todos los trabajadores que por razones de servicio trabajen en alguno de los días de su descanso semanal previstos inicialmente en su horario, o en día festivo, percibirán por cada día trabajado la cantidad de 60,00 euros más un día libre, o 100,00 euros sin libranza, a elección de la empresa, que compensan el descanso semanal. De igual forma, cuando se trabaje en fin de semana (sábado y/o domingo) además de la jornada semanal, este complemento se abonará por cada uno de los días del fin de semana trabajado.



2. No será de aplicación la compensación económica regulada en el apartado anterior, a los trabajadores que disfruten del complemento de especial responsabilidad o del complemento de dedicación especial.

Siempre que ello resulte compatible con las necesidades del servicio, para el trabajo en festivos se dará preferencia al personal voluntario.

3. Los días de permisos retribuidos devengados se solicitarán, como máximo, antes del día 20 del mes inmediato anterior a su disfrute. Excepcionalmente, con posterioridad al día 20 del mes, se podrá solicitar el disfrute de estos días, siempre que esta solicitud venga motivada por una causa justificada y sobrevenida. La empresa procurará dar respuesta a la solicitud como máximo el último día del mes en que se haya recibido la solicitud. En caso de no contestación, se entenderá/n concedido/s el/los día/s solicitado/s.

Para el disfrute de estos días se tendrá en cuenta que:

- a) Si se devengan durante la primera quincena del mes, el periodo de acumulación comprenderá dicho mes en curso y el inmediato posterior, y para el disfrute, se añadirá el siguiente mes al inmediato posterior.
- b) Si se devengan durante la segunda quincena del mes, el periodo de acumulación comprenderá hasta la primera quincena del mes siguiente al mes inmediato posterior, y para el disfrute, se añadirá el siguiente mes completo.

Estos días libres se disfrutarán en un plazo de tres meses. Transcurrido este tiempo se iniciará un nuevo periodo de dos meses de duración en el que:

- 1) Si durante el plazo de tres meses, la solicitud de disfrute de dicha compensación ha sido denegada por motivos de producción (en un mínimo de tres ocasiones, o si dicha denegación tuviere lugar en el último mes del plazo anteriormente mencionado), el disfrute del día de libranza será elegido, por el trabajador, de entre una serie de días propuestos por la empresa, dentro del citado periodo de dos meses.
- 2) Si, en el plazo de los tres meses, el trabajador no ha solicitado fecha para dicha compensación, o ha sido denegada por necesidades del servicio hasta en dos ocasiones, será la empresa quien elija la fecha de disfrute del día de libranza dentro del citado periodo de dos meses.

El disfrute de estos días no podrá acumularse al periodo vacacional.

Artículo 57. COMPLEMENTO DE TRABAJO EN NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA.

Los trabajadores que desempeñen sus funciones en horario o turno nocturno las noches del 24 o 31 de diciembre percibirán una compensación económica de 60,00 euros adicionales, independientemente de los complementos salariales que se perciban.

Artículo 58. TRABAJO ORDINARIO EN FIN DE SEMANA.

1. El trabajo ordinario en fin de semana dentro de los límites establecidos en el presente Convenio tendrá una compensación de:



- 4 horas semanales, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
 - 40,00 euros por fin de semana trabajado. No percibirá este complemento el Coordinador General de Deportes que debe realizar su jornada en domingo.
 - Los Informadores de deportes de Radio percibirán una compensación económica de 60,00 euros por fin de semana trabajado, y deberán librar un fin de semana de cada cuatro.
 - El fin de semana en que se disfrute de un día de asunto propio en sábado o domingo se compensará con 20,00 euros. En caso de disfrutarse de ambos días (sábado y domingo) por asuntos propios, no se percibirá compensación económica alguna.
 - El fin de semana en que se disfrute de libranzas por compensación de horas extraordinarias o festivos trabajados, no se compensará económicamente.
2. Sin perjuicio de la compensación de 4 horas establecida en el punto 1 anterior, se compensará económicamente con 80,00 euros cada fin de semana trabajado que supere los 17 y hasta los 24 fines de semana en un año natural, conforme a lo establecido en el artículo 12.5 de este Convenio para la rotación equitativa.
 3. Sin perjuicio de la compensación de 4 horas establecida en el punto 1 anterior, se compensará económicamente con 100,00 euros cada fin de semana trabajado que supere los 24 y hasta los 26 fines de semana en un año natural, conforme a lo establecido en el artículo 12.5 de este Convenio para la rotación equitativa.

Artículo 59. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Cuando el trabajador no perciba el complemento de especial responsabilidad o el complemento de dedicación especial, se compensará con 5,00 euros por hora nocturna trabajada dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 60. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

Cuando el trabajador no perciba el complemento de especial responsabilidad o el complemento de dedicación especial y desarrolle su trabajo en diferentes turnos, tendrá derecho a un complemento que se abonará, independientemente del grupo profesional a que pertenezca, a razón de 90,00 euros mensuales. Este complemento no se abonará durante el periodo vacacional.

Tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que desempeñen su función en departamentos con procesos productivos de 24 horas.

Se define el trabajo a turnos como la forma de organización del trabajo en equipo por la cual distintas personas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo conforme a un cierto ritmo, continuo o discontinuo, de forma que el trabajador debe prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o semanas.

Artículo 61. COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN HORARIA PLANIFICADA.

1. Los trabajadores que en su horario mensual tengan planificado realizar su trabajo en horarios diferentes, percibirán una compensación económica de 45,00 euros al mes, siem-



pre que se produzcan más de 8 alteraciones horarias en ese mes. A estos efectos, se considerará alteración horaria planificada la modificación del horario de referencia en 3 horas o más. El cómputo de alteraciones horarias queda referido a cada mes natural del año de forma independiente, sin que sea posible su acumulación en meses consecutivos.

2. El horario de referencia para cada trabajador será establecido y publicado mensualmente por la empresa junto con los turnos y horarios de trabajo mensuales, antes del día 25 del mes precedente.

En aquellos Departamentos en que se necesite trabajar en fin de semana y no haya suficiente personal adscrito voluntariamente para cubrir el trabajo ordinario en ese periodo, se establecerán y publicarán dos horarios de referencia, uno para el trabajo en diario y otro para la rotación equitativa en fin de semana. En este caso, a su vez, dentro del fin de semana habrá dos horarios de referencia, uno para los días de diario (jueves y viernes o lunes y martes) y otro para el sábado y domingo, computándose los cambios de horario que, respecto de estos horarios de referencia, se produjeran en los fines de semana en que tocara rotar dentro del mismo mes. Sin embargo, no computarán los cambios que se producen en los horarios de fin de semana, cuando un trabajador tenga horario continuo en jueves y viernes o lunes y martes y pase a horario partido para trabajar en sábado y domingo.

3. No computarán el trabajo en descanso semanal y festivos ni las jornadas especiales, al tener establecida su compensación correspondiente en los artículos 56 y 13 de este Convenio. Tampoco computará el cambio de horario continuo a horario partido o viceversa, siempre que no se superen las 3 horas o más establecidas.
4. Este complemento es incompatible con la percepción de los complementos de especial responsabilidad, dedicación especial y turnicidad, así como no será de aplicación en los casos de cambios horarios voluntarios a petición del trabajador o permutas voluntarias de horarios entre trabajadores.
5. Se podrán establecer alteraciones horarias planificadas de duración inferior a las contempladas en este artículo, sin derecho a compensación.

Artículo 62. GUARDIA LOCALIZABLE.

1. La realización de las guardias tendrá carácter preferentemente voluntario.
2. El personal de guardia durante el tiempo de descanso percibirá por este concepto la cantidad de 45,00 euros por cada día de guardia, tanto si es llamado como si no, y sin perjuicio de la compensación como extraordinarias de las horas que realice el trabajador que sea llamado.

En el caso de que la guardia tenga lugar en domingos o festivos, la compensación por este concepto será de 50,00 euros.

3. La empresa pondrá a disposición del trabajador los medios oportunos para poder ser localizado.
4. El tiempo de trabajo empezará a contar desde el momento en que el trabajador sea localizado, debiendo acudir en el tiempo mínimo imprescindible desde que sea llamado y, en cualquier caso, en un plazo máximo de 60 minutos.

**Artículo 63. COMPLEMENTO DE PACTO DE TRABAJO.**

Se negociarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores las condiciones económicas y de trabajo en aquellos procesos productivos de carácter especial que exijan condiciones de trabajo que excedan a las reguladas en el presente Convenio tales como campañas electorales o similares, y que no se consideren como Jornadas Especiales reguladas en el artículo 13 de este Convenio Colectivo.

Artículo 64. COMPLEMENTO DE COLABORACIÓN EN PROCESOS SELECTIVOS.

Se abonará este complemento a los trabajadores que, a petición de la empresa, colaboren en las pruebas de selección establecidas en el sistema de provisión de plazas, a razón de 20,00 euros por jornada completa cuando la colaboración se preste dentro de su horario habitual.

Este complemento será de 50,00 euros por jornada completa cuando la colaboración se preste fuera de su horario habitual o en horas que excedan del mismo.

Ello sin perjuicio de las compensaciones que les correspondan por prestar dicha colaboración fuera de su horario habitual o en horas que excedan del mismo.

Artículo 65. COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

1. Este complemento lo percibirán aquellos trabajadores que, en razón de su puesto de trabajo, hayan de realizar actividades o funciones que exijan una mayor responsabilidad o realicen tareas cualificadas de especial complejidad que excedan de la normal exigible en su grupo profesional.
2. El módulo para el cálculo se establecerá entre el 15 % y el 40 % del salario base mensual, en 11 pagas, y su importe será determinado discrecionalmente por la empresa, evitando crear desigualdades entre trabajadores de similar responsabilidad.
3. La percepción de este plus es incompatible con la compensación en descanso de horas extraordinarias, con el percibo de los complementos de turnicidad y nocturnidad, con el complemento por trabajo en días de descanso semanal, festivos y fines de semana, con el complemento de alteración horaria planificada, con la compensación en descanso por alteración horaria sobrevenida y con el percibo del complemento de dedicación especial.

Las incompatibilidades entre complementos no afectan en ningún caso a los excesos de jornada, que serán compensados a razón de hora por hora.

4. En el caso de que la cuantía de dicho plus sea inferior a 250,00 euros mensuales, se compensarán las horas extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 66. COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL.

1. Este complemento lo percibirá el personal al que, en el ejercicio de sus funciones, se le exija mayor flexibilidad, prolonguen o modifiquen su jornada habitualmente o realicen horas de difícil cómputo. La cuantía de este complemento se abonará a razón de 250,00 euros mensuales. Este complemento no se abonará durante el periodo vacacional.



2. La percepción de este plus es incompatible con la compensación en descanso de horas extraordinarias, con el percibo de los complementos de turnicidad y nocturnidad, con el complemento por trabajo en días de descanso semanal, festivos y fines de semana, con el complemento de alteración horaria planificada, con la compensación en descanso por alteración horaria sobrevenida y con el percibo del complemento de especial responsabilidad.

Las incompatibilidades entre complementos no afectan en ningún caso a los excesos de jornada, que serán compensados a razón de hora por hora.

Artículo 67. COMPENSACIÓN POR SUSTITUCIÓN.

Los trabajadores que sustituyan en igualdad de condiciones de trabajo y responsabilidad a otros que perciban alguna compensación por las mismas, serán retribuidos con la misma compensación en proporción al periodo de dicha sustitución, debiendo ser ésta por un periodo mínimo de una semana laboral continuada o siete días alternos en el plazo de un mes para devengar el derecho al percibo de la compensación.

Artículo 68. DIETAS Y LOCOMOCIÓN.

Los gastos que se le originen al trabajador cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquélla donde habitualmente realice su actividad, se compensarán conforme a las siguientes normas:

1. Dieta: Cuando por razón del servicio el trabajador haya de efectuar un desplazamiento superior a 30 kms. y el retorno al centro de trabajo al que está adscrito se produzca con posterioridad al término del horario que tuviera fijado, devengará en concepto de dieta las siguientes cantidades:

A) Dieta para España y Portugal:

- Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 35,00 euros/día.
- Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 18,00 euros/día por comida o cena.
- En los casos de desplazamiento que impliquen necesidad de pernoctar fuera del domicilio, la empresa se hará cargo de la contratación y abono del alojamiento. La reserva del alojamiento lleve siempre incluido el desayuno y, en caso contrario, la empresa abonará el gasto que el mismo haya supuesto, previa presentación del ticket correspondiente, hasta un máximo de 4,00 euros.

B) Dieta para resto de países:

- Dieta para comida y cena: 40,00 euros/día.
- Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 25,00 euros/día por comida o cena.
- En los viajes al extranjero la empresa se hará cargo de la contratación y abono de los gastos de alojamiento. Se procurará que la reserva del alojamiento lleve siempre incluido el desayuno y, en caso contrario, la empresa abonará el gasto que el



mismo haya supuesto, previa presentación del ticket correspondiente, hasta un máximo de 5,00 euros.

A estos efectos se considera horario de almuerzo y cena las 15:15 horas y las 22:15 horas respectivamente, de modo que si la hora de finalización del servicio es anterior al horario indicado no se tendrá derecho a la dieta correspondiente.

El pago de la dieta se realizará como máximo en una de las dos nóminas siguientes al devengo de la misma, a excepción de los casos en que ésta o la acumulación de éstas excedan del 10 % del salario del trabajador, en cuyo caso se adelantará el pago de la misma. Asimismo, la empresa adelantará el pago de la dieta siempre que el desplazamiento se realice fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En caso de que por necesidades del servicio, previa conformidad del correspondiente responsable del departamento, el trabajador generase gastos en concepto de almuerzo o cena en la misma localidad o en un radio inferior a 30 kms., la empresa abonará hasta un máximo de 15,00 euros, previa justificación del gasto.

2. Compensación por gastos de locomoción: En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,25 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 69. PRINCIPIO GENERAL SOBRE RETRIBUCIÓN.

1. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.
2. Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio son, en todos los casos, cantidades brutas.

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 70. DELEGADOS DE PERSONAL.

1. En aquellos centros de trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a 50, éstos estarán representados por Delegados de Personal en la siguiente proporción:
 - De 6 a 30 trabajadores: 1 Delegado.
 - De 31 a 49 trabajadores: 3 Delegados.
2. Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación sindical con los mismos derechos y garantías contemplados para el Comité de Empresa.

**Artículo 71. COMITÉ DE EMPRESA.**

1. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo, es el órgano de representación de los trabajadores del mismo para la defensa de sus derechos.
2. La composición será la siguiente:
 - De 50 a 100 trabajadores: 5 miembros.
 - De 101 a 250 trabajadores: 9 miembros.
 - De 251 a 500 trabajadores: 13 miembros.

Artículo 72. GARANTÍAS Y COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

1. Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa serán titulares de los siguientes derechos, sin perjuicio de las competencias y garantías que la Ley les atribuye:
 - El Delegado de Personal dispondrá de 15 horas retribuidas y los miembros del Comité de Empresa dispondrán mensualmente de 20 horas retribuidas para el ejercicio de la representación de sus compañeros, salvo que la normativa establezca un mayor número de horas. Dichas horas podrán acumularse para su uso en un periodo máximo de dos meses consecutivos. El crédito horario mensual podrá ser cedido entre los miembros de los representantes de los trabajadores, previa comunicación a la empresa antes del día 20 del mes anterior al que se vaya a hacer efectiva la cesión, y en la que se justifique el motivo de la cesión.
 - Los miembros de la representación de los trabajadores que tengan encomendada la negociación del Convenio Colectivo dispondrán, para las reuniones preparatorias de la misma, de 10 horas adicionales a las fijadas en el apartado anterior, desde la constitución de la Mesa negociadora y durante todo el proceso de negociación, siempre que la normativa vigente lo permita.
 - Los miembros de la representación de los trabajadores que formen parte de alguna de las Comisiones establecidas en este Convenio dispondrán, para las reuniones preparatorias de las mismas, de 2 horas adicionales a las fijadas en el primer apartado de este punto, siempre que la normativa vigente lo permita.
 - Quedarán excluidas de las horas sindicales todas aquéllas que respondan a reuniones convocadas por iniciativa de la empresa, así como aquéllas que fueran necesarias para la negociación del Convenio Colectivo y las reuniones de la Comisión paritaria.
 - La utilización de crédito horario será puesta en aviso de la empresa con 48 horas de antelación, salvo situación de especial urgencia o necesidad, en cuyo caso bastará el tiempo indispensable para no causar perjuicio grave a la organización.
 - Recibirán con puntualidad y diligencia los informes solicitados a la empresa para el eficaz ejercicio de sus competencias sindicales.



- Serán informados de los índices de absentismo y las causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias que se produzcan en la empresa, así como los índices de siniestralidad.
- 2. Dentro de las posibilidades de la empresa, los representantes de los trabajadores dispondrán de un local adecuado, dotado con mobiliario y medios informáticos para su uso. Asimismo, la empresa proporcionará tableros en cada uno de sus centros de trabajo, de uso exclusivo de los representantes de los trabajadores, que se colocarán en lugares visibles al alcance de todos los trabajadores y que servirán para difundir avisos y comunicaciones sin más limitaciones que lo que establecen las Leyes.

CAPÍTULO XIII

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 73. NORMA GENERAL.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con el régimen disciplinario establecido en el presente Convenio.
2. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan un quebranto o desconocimiento de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, en este Convenio.
3. No podrá considerarse acto de indisciplina o desobediencia la negativa del trabajador a ejecutar una orden contraria a lo establecido en este Convenio.

Artículo 74. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la Dirección de Cexma y su sociedad filial se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, teniéndose en cuenta lo siguiente:

1. La facultad sancionadora corresponderá únicamente a la Dirección.
2. En el momento en el que la empresa entendiera que un trabajador pudiese haber cometido una infracción leve, se le comunicará por escrito, pudiendo presentar las alegaciones que estime oportunas en el plazo de cinco días hábiles. Si, evaluada la importancia de los hechos, la Dirección califica finalmente la falta como leve, la sanción justificada se notificará por escrito al trabajador afectado.
3. En el caso de que la falta se estimara grave o muy grave, la Dirección formulará el pertinente escrito de cargo, con la descripción de los hechos que lo motivan, las normas cuya infracción se presume y la posible sanción que este Convenio y las disposiciones legales pudieran prever. En el plazo de siete días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de los cargos, el trabajador podrá presentar las alegaciones que estime oportunas mediante escrito de descargo, así como las pruebas que estime oportunas para su defensa. En el mismo plazo, la representación sindical del interesado podrá presentar el correspondiente informe.



En los supuestos de faltas muy graves, la empresa podrá establecer la suspensión cautelar de empleo y sueldo del trabajador hasta tanto se resuelva el expediente disciplinario.

En el caso de que el trabajador estuviera afiliado a un sindicato, se dará siempre necesariamente audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

En el caso de que el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se dará audiencia previa y serán oídos además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

4. Concluido el plazo de alegaciones y teniendo en cuenta las presentadas por el trabajador y las pruebas practicadas que se hayan propuesto, en su caso, la Dirección notificará por escrito la resolución al trabajador, así como a la representación sindical que hubiere presentado el informe referido en el apartado anterior.

Artículo 75. GRADUACIÓN DE FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores de Cexma y su sociedad filial se clasificarán en leves, graves o muy graves, según su trascendencia, importancia, reincidencia, grado de perturbación en el servicio, daños producidos, en su caso, e intencionalidad. También serán considerados autores de los hechos constitutivos de la falta los que inducen directamente a otro u otros a ejecutarlo, o los que cooperan a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado.

Los superiores jerárquicos o funcionales que toleren o encubran las faltas de los trabajadores a su cargo incurrirán en responsabilidad, y su conducta se calificará como falta leve, grave o muy grave, dependiendo de que la sanción impuesta al trabajador sea por falta leve, grave o muy grave.

La enumeración contenida en el presente Convenio no tendrá carácter limitativo, pudiendo ser objeto de sanción cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

A) Faltas leves:

1. La incorrección con superiores, compañeros, subordinados o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados verbales con los compañeros de trabajo en lugares de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
2. El retraso, la negligencia o descuido reiterados e injustificados en el cumplimiento del trabajo, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.
3. La no comunicación en su debido tiempo de la falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, así como la presentación de partes de baja o confirmación de incapacidad temporal en el plazo superior a tres días desde la fecha de su expedición, a no ser que el trabajador probase la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor, así como no notificar la ausencia en la primera jornada por dicho motivo.



4. Ausencia injustificada del puesto de trabajo, no reiterada, durante la jornada laboral.
5. Tres faltas de puntualidad en la entrada o salida de trabajo, durante el período de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta.
6. El descuido injustificado en el uso y la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo y documentos de los centros donde se realice el trabajo.
7. El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador, de otros trabajadores o de otras personas.
8. La ausencia del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos estando en situación de incapacidad temporal o accidente.
9. La mera infracción de las normas de régimen interior que establezca, en cada caso, la Dirección.

B) Faltas graves:

1. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores orgánicos o funcionales en materias relacionadas con el cometido profesional, salvo que suponga falta muy grave.
2. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, el retraso deliberado en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o la negligencia o las imprudencias en acto de servicio, de la que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa o afecte a la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta muy grave.
3. La falta repetida de puntualidad en la entrada o en la salida del trabajo superiores a diez minutos e inferiores a treinta. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cinco días al mes.
4. La falta de asistencia injustificada de un día al puesto de trabajo.
5. El abandono del trabajo sin justificación en una jornada de trabajo, siempre que no se generen perjuicios graves para el servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.
7. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, durante un trimestre.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él a la entrada o la salida del trabajo, así como las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.



9. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo. Será abuso de autoridad la comisión, por parte de un jefe orgánico o trabajador de categoría superior al afectado, en el ejercicio de su facultad de mando, de un acto arbitrario que implique infracción de un precepto legal o de este Convenio colectivo, o la emisión de una orden de iguales características, así como de insultos, amenazas, intimidación o coacción o suponga un trato humillante, vejatorio, ofensivo y, en cualquier caso, desviado de los fines para los que está conferida dicha autoridad.
10. Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, salvo que suponga falta muy grave.
11. La falsedad, omisión o simulación intencionadas de datos o circunstancias personales o familiares facilitados o que exista obligación de facilitar a la empresa por el trabajador.
12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños graves para el propio trabajador, otros trabajadores u otras personas.
13. Toda actuación u omisión intencionadas que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social, salvo que suponga falta muy grave.
14. Causar daños, por negligencia, cuyo importe no supere los 400,00 euros, en el patrimonio y bienes, como locales, vehículos, mobiliario, instalaciones, equipos informáticos, material, así como los objetos encomendados por razón del servicio, útiles de trabajo o documentos de la empresa, incluyéndose también los daños producidos negligentemente en la cuantía indicada por la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.
15. Las ofensas verbales a los compañeros, superiores o subordinados o a cualquier familiar de éstos o terceras personas, realizadas en el centro de trabajo o fuera de él con ocasión de servicios desempeñados en el exterior; o la falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, bien ante el micrófono, la cámara o en actos públicos, tanto hacia compañeros como hacia terceras personas, salvo que suponga falta muy grave.
16. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio durante la jornada laboral o fuera de ella locales, instalaciones, vehículos, útiles o materiales o personal de la empresa sin autorización previa, salvo que suponga falta muy grave.
17. La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de licencias o de cualquiera de los beneficios contemplados en este Convenio.
18. Hacer uso indebido de cargos y denominaciones o atribuirse aquellos que no se ostenten.



19. La negativa injustificada a prestar servicios para atender imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que, en cada caso, se desarrolle o para atender la conclusión de un servicio. En ambos supuestos, cuya imperiosa necesidad así lo requiera y habiéndose agotado previamente los recursos previstos en este Convenio Colectivo, salvo que suponga falta muy grave.
20. La negativa injustificada a prestar servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como averías graves que puedan ocasionar importantes pérdidas económicas para la empresa, salvo que suponga falta muy grave.
21. La información a terceros de datos personales de trabajadores o de la Cexma y/o de su sociedad filial, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador que por razones de su trabajo tenga acceso directo a los datos.
22. Se considerarán faltas graves las faltas leves descritas en los números 1, 2, 4, 5, 6, 7 y 9 del apartado anterior, cuando se produzcan perjuicios o menoscabo del servicio o, en su caso, accidentes o daños y deterioros de las instalaciones, patrimonio y bienes de la empresa causados por negligencia.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa cometida dentro del ámbito de la empresa o con ocasión de un servicio exterior.
2. Dos faltas injustificadas y consecutivas de asistencia al trabajo o no consecutivas cometidas en el plazo de un mes.
3. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante un trimestre.
4. Abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.
5. Indisciplina o desobediencia en el trabajo, de carácter grave.
6. Las agresiones físicas o las ofensas verbales graves a los compañeros, superiores o subordinados o a cualquier familiar de éstos o terceras personas, realizadas en el centro de trabajo o fuera de él con ocasión de servicios desempeñados en el exterior; o la falta de respeto y consideración en el desempeño de las tareas profesionales, de carácter grave, tanto hacia compañeros como hacia superiores o hacia terceras personas.
7. La disminución voluntaria y continuada del trabajador en el rendimiento de su trabajo habitual.
8. Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el cumplimiento de su cometido profesional.
9. El acoso discriminatorio por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo a los



trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o fuera de él con ocasión de servicios desempeñados en el exterior.

10. El acoso moral, entendido como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra un trabajador o varios en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.
11. Obstaculizar intencionadamente el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
12. Introducción en el centro de trabajo de armas o material nocivo o peligroso o drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que pusieran en riesgo al personal o las instalaciones o afecten a la buena marcha del trabajo.
13. Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos relacionados con la empresa, de reserva obligada, y a los que se tenga acceso por razón del cargo.
14. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio, que excedan de forma manifiesta los usos sociales habituales.
15. Hacer desaparecer, maltratar, inutilizar o causar daños o desperfectos de forma intencionada en el patrimonio y bienes de cualquier clase de la empresa o del personal de ésta. Si los hechos se cometieren por negligencia, se calificará como falta muy grave si el importe superase los 400,00 euros.
16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación en una jornada de trabajo, cuando se generen perjuicios graves para el servicio o para la empresa.
17. La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo superior a tres días. Se entenderá incluida toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
18. La alegación dolosa de causa falsa en la solicitud de excedencia de cualquier clase.
19. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, que haya aprobado la empresa.
20. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven daños para el propio trabajador y/o terceros; así como el consentimiento por parte de los responsables del incumplimiento de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales deben observarse.
21. Imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o terceras personas.
22. La negativa injustificada del trabajador a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y puesto de trabajo desempeñado fuera de su centro habitual de trabajo, siempre y cuando el trabajo a realizar sea para la propia empresa.



23. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

24. Se considerarán faltas muy graves las faltas graves descritas en los números 1, 2, 10, 14, 16, 17, 20, 21 y 22 del apartado anterior, cuando la entidad, circunstancias, reiteración y gravedad de los hechos merezcan tal calificación o que, como consecuencia de los mismos, se produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o daños y deterioros de las instalaciones, patrimonio y bienes de la empresa causados por negligencia.

Artículo 76. SANCIONES.

Las sanciones que podrá imponer la empresa, a su elección, serán las que expresamente establece este Convenio, de entre las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - b) Traslado forzoso sin indemnización.
 - c) Despido.

Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

Artículo 77. CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente. Los trabajadores tienen la facultad de impugnar ante la jurisdicción laboral las sanciones impuestas.

Artículo 78. PRESCRIPCIÓN.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
2. El plazo de prescripción quedará interrumpido en el momento en el que se inicie el expediente disciplinario, en su caso.

Artículo 79. CANCELACIÓN DE SANCIONES.

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta para tipificar o graduar una falta posterior, transcurridos los siguientes plazos:



- Falta leve: 3 meses.
- Falta grave: 12 meses.
- Falta muy grave: 24 meses.

El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador.

CAPÍTULO XIV

CLÁUSULA DE ABSORCIÓN

Artículo 80. CLÁUSULA DE ABSORCIÓN.

En caso de disolución de Cexma y/o su sociedad filial, aquellas nuevas sociedades que pudieran crearse para cumplir fines similares absorberán la plantilla de las anteriores, con las mismas condiciones laborales y económicas, incluida la antigüedad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Siempre que la empresa alegue "necesidades del servicio", éstas tendrán que estar debidamente motivadas y justificadas, sin perjuicio de su ejecución. Además, serán comunicadas con carácter previo y por escrito al trabajador, excepto en el caso de horas extraordinarias sobrevenidas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

No obstante lo establecido en los artículos 10.5.D) y 12.5.C) de este Convenio para el trabajo en fin de semana ("Con independencia de la fecha de entrada en vigor del Convenio, este apartado tendrá vigencia a partir de la firma del mismo"), se establece un plazo máximo de adaptación al sistema regulado en los mismos de 45 días desde la firma del presente Convenio.

Del plazo indicado, los 15 primeros días se reservarán para que aquellos trabajadores interesados en su adscripción voluntaria al trabajo en fin de semana puedan solicitarlo, mientras que durante los 30 días restantes los Departamentos en que se necesite trabajar en fin de semana -y no cuenten con suficiente personal adscrito voluntariamente- deberán adaptarse al sistema de rotación equitativa, el cual deberá estar definitivamente implantado en el plazo máximo indicado en el párrafo anterior.

La compensación de 40,00 euros por fin de semana trabajado contemplada en el artículo 10.5.B) comenzará a abonarse desde el momento en que el Departamento correspondiente se haya adaptado al sistema mencionado dentro de aquel plazo.

**ANEXO I****GRUPOS PROFESIONALES*****Grupo profesional I.***

Constituye el Grupo I el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado superior: Título de Doctor, Graduado, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en cualquiera de las áreas funcionales de este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo profesional II.

Constituye el Grupo II el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado medio: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en cualquiera de las áreas funcionales de este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo profesional III.

Constituye el Grupo III el personal laboral que posea titulación académica de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior (Ciclo Grado Superior) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en cualquiera de las áreas funcionales de este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

Grupo profesional IV.

Constituye el Grupo IV el personal laboral que posea titulación académica de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico (Ciclo Grado Medio) o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo incluidos en cualquiera de las áreas funcionales de este grupo y para los que se haya exigido dicho nivel de titulación.

**ANEXO II****ÁREAS FUNCIONALES**

Se establecen las siguientes Áreas Funcionales:

GRUPO I:

- GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS.

Puestos de trabajo:

- Titulado Superior en Económicas.
- Titulado Superior en Derecho.
- Gestor de Publicidad.

- PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA.

Puestos de trabajo:

- Productor.

- REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA.

Puestos de trabajo:

- Realizador.

- INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA.

Puestos de trabajo:

- Informador.
- Documentalista.
- Gestor de Programas y Contenidos.
- Gestor de Parrillas.
- Coordinador General de Deportes.
- Redactor de Deportes.

GRUPO II:

- TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.

Puestos de trabajo:

- Informático.

GRUPO III:

- GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS.



Puestos de trabajo:

- Administrativo.

— PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA.

Puestos de trabajo:

- Ayudante de Producción.

— REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA.

Puestos de trabajo:

- Ayudante de Realización.
- Técnico de Montaje y Edición de Vídeo.
- Reportero Gráfico.

— TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.

Puestos de trabajo:

- Técnico Electrónico.
- Técnico de Sonido.
- Técnico Continuista.
- Técnico Informático.

— REALIZACIÓN DE CONTENIDOS RADIOFÓNICOS.

Puestos de trabajo:

- Técnico Continuista Radio.

— INFOGRAFÍA Y MULTIMEDIA.

Puestos de trabajo:

- Grafista.

GRUPO IV:

— GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS.

Puestos de trabajo:

- Auxiliar Administrativo.
- Ordenanza/Telefonista/Recepcionista.
- Auxiliar de Mantenimiento en General.

— INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN.

Puestos de trabajo:

- Auxiliar de Redacción y Programas.

ANEXO III

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	ÁREA FUNCIONAL	PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	FORMACIÓN REQUERIDA (o Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia y/o superior de la misma rama)	CATEGORÍA RELACIONADA I CONVENIO COLECTIVO
I	GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS	TITULADO SUPERIOR EN ECONÓMICAS	Le corresponden las funciones de planificación, asesoramiento, gestión y ejecución de las actividades que se le encarguen de acuerdo con su especialidad profesional. Diseña y establece los procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propios de su competencia, realizando informes sobre el desarrollo de su actividad y demás tareas encomendadas. Colabora con el personal directivo en la puesta en práctica, ejecución y control de directrices y normas de funcionamiento.	Licenciatura/Grado en Economía. Licenciatura/Grado en Administración y Dirección de Empresas. Licenciatura en Ciencias Actuariales y Financieras. Grado en Administración y Gestión Pública. Grado en Finanzas y Contabilidad.	TITULADO SUPERIOR EN ECONÓMICAS
I	GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS	TITULADO SUPERIOR EN DERECHO	Le corresponden las funciones de asesoramiento y asistencia jurídica y administrativa, mediante la elaboración de informes, estudios, dictámenes y cualquier otra forma jurídica que se estime oportuna. Elaboración de contratos y otros documentos jurídicos. Representación y defensa en juicio, así como otros organismos en aquellos casos que procedan o sean expresamente encomendados. Asistencia a reuniones y órganos colegiados. Cualquier otra función que dentro de sus competencias se le asigne.	Licenciatura/Grado en Derecho.	TITULADO SUPERIOR EN DERECHO
I	GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS	GESTOR DE PUBLICIDAD	Planifica y gestiona el conjunto de órdenes de publicidad, elaborando las pautas diarias. Controla su emisión, así como el seguimiento y reconducción de las diferentes campañas según los objetivos marcados. Recibe, controla y supervisa los materiales publicitarios. Analiza las diferentes creatividades para adecuarlas a los cambios legales que afectan a los diversos sectores de la publicidad, resolviendo las	Licenciatura/Grado en Publicidad y Relaciones Públicas.	TITULADO SUPERIOR EN PUBLICIDAD



			posibles incidencias que se produzca. Además, es de su competencia la elaboración de propuestas e informes comerciales y la comunicación de toda la información interna concerniente a la publicidad con los agentes externos (exclusivistas, comerciales, planificadores, etc...)			
I	PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	PRODUCTOR	Le corresponden las funciones de elaborar y controlar el presupuesto y gasto. Planificar y supervisar el proceso completo de producción. Coordinar tanto los recursos humanos como los medios técnicos y artísticos.	PRODUCTOR	Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.	PRODUCTOR
I	REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	REALIZADOR	Le corresponden las funciones de elaborar y planificar el guión técnico del programa, dirigir el trabajo del personal técnico-artístico, la utilización de los medios técnicos, así como la ejecución, mezcla y el montaje del programa, incluyendo los procesos finales. Coordinar los trabajos correspondientes para el diseño, realización de todos los trabajos de grafismo y postproducción que fuesen necesarios (cabeceras, ráfagas, elementos de continuidad). Cuando sus funciones lo requieran, podrán operar los medios técnicos asignados allí donde desarrollen su trabajo.	REALIZADOR	Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.	REALIZADOR
I	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	INFORMADOR	Le corresponden las funciones de investigar, documentar y seleccionar la información, con el objetivo de contextualizar, redactar, elaborar y/o presentar cualquier tipo de contenidos para programas, utilizando y operando los medios técnicos necesarios para la elaboración de los contenidos objeto de su trabajo.	INFORMADOR	Licenciatura/Grado en Periodismo. Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.	INFORMADOR
I	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	DOCUMENTALISTA	Le corresponden las funciones de diseñar y aplicar los procedimientos y sistemas de catalogación, recuperación, préstamo y difusión de la documentación en cualquier formato y soporte, colaborando y asesorando al usuario en la búsqueda de la información requerida.	DOCUMENTALISTA	Licenciatura en Documentación. Grado en Información y Documentación.	DOCUMENTALISTA



I	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	GESTOR DE PROGRAMAS Y CONTENIDOS	Le corresponden las funciones de diseñar, ejecutar, elaborar, y controlar el desarrollo de programas, así como encargarse de la coordinación, control y ejecución de la parrilla de programas.	Licenciatura/Grado en Periodismo. Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.	GESTOR DE PROGRAMAS Y CONTENIDOS
I	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	GESTOR DE PARRILLAS	Le corresponden las funciones de gestión diaria de las parrillas de programación, incluyendo en esta tarea la inserción de todos los elementos de continuidad que se marquen desde la jefatura de programas.	Licenciatura/Grado en Periodismo. Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.	GESTOR DE PARRILLAS
I	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	COORDINADOR GENERAL DE DEPORTES	Sus funciones son coordinar todos los deportes de la cadena, las distintas delegaciones, los programas específicos deportivos de fin de semana y las retransmisiones deportivas.	Extinguido. No será objeto de nuevas incorporaciones.	COORDINADOR GENERAL DE DEPORTES
I	INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA	REDACTOR DE DEPORTES	Le corresponden las funciones de investigar, documentar y seleccionar la información, con el objetivo de contextualizar, redactar, elaborar y/o presentar cualquier tipo de contenidos para programas deportivos, utilizando y operando los medios técnicos necesarios para la elaboración de los contenidos objeto de su trabajo.	Extinguido. No será objeto de nuevas incorporaciones.	REDACTOR DE DEPORTES
II	TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	INFORMÁTICO	Le corresponden las funciones de operación y manejo de todos los equipos informáticos y ofimáticos. Control y seguimiento de averías y mantenimiento de los equipos informáticos. Apoyo técnico a los usuarios en todos los programas instalados en la empresa. Instalación de los equipos físicos y lógicos. Elaboración del inventario de los equipos informáticos.	Ingeniería Técnica en Informática Especialidad Gestión y/o Sistemas/Grado en Ingeniería Informática, Especialidad Ingeniería de Computadores y/o Ingeniería del Software y/o Tecnologías de la Información.	INFORMÁTICO



III	<p>GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS</p>	<p>ADMINISTRATIVO</p>	<p>Le corresponden las funciones de organizar, informar, elaborar documentos, controlar y mantener todo tipo de archivos de carácter técnico administrativo. De igual forma les corresponde gestionar, administrar y tramitar asuntos en cualquiera de los ámbitos administrativos o de secretaría, así como operar los medios técnicos necesarios.</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Administración y Gestión, Especialidad Administración y Finanzas y/o Asistencia a la Dirección A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Diplomatura en Ciencias Empresariales y/o Gestión y Administración Pública. Licenciatura/Grado en Economía. Licenciatura/Grado en Administración y Dirección de Empresas. Licenciatura en Ciencias Actuariates y Financieras. Grado en Administración y Gestión Pública. Grado en Finanzas y Contabilidad.</p>	<p>ADMINISTRATIVO</p>
III	<p>PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA</p>	<p>AYUDANTE DE PRODUCCIÓN</p>	<p>Le corresponden las funciones de coordinar la producción interna y externa, y la planificación, ejecución y control de las tareas de producción, así como dar apoyo a los productores en las tareas que tienen estos encomendadas.</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad Producción de Audiovisuales y Espectáculos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual. Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado. Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones, Especialidad Sonido e Imagen.</p>	<p>AYUDANTE DE PRODUCCIÓN</p>
III	<p>REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA</p>	<p>AYUDANTE DE REALIZACIÓN</p>	<p>Le corresponden las funciones de colaborar en el desarrollo del plan de trabajo, coordinar el trabajo del personal técnico-artístico, así como la utilización de los medios técnicos y mezcla. Preparar el programa y coordinar los trabajos correspondientes para filmar, grabar, montar y</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad Realización de proyectos de Audiovisuales y Espectáculos. A título meramente enunciativo y</p>	<p>AYUDANTE DE REALIZACIÓN</p>



			<p>emitir dicho programa. Cuando las circunstancias lo requieran, podrán operar los medios técnicos asignados allí donde desarrollen su trabajo.</p>	<p>no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.</p>	
III	<p>REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA</p>	<p>TÉCNICO DE MONTAJE Y EDICIÓN DE VIDEO</p>	<p>Le corresponden las funciones de operar el equipamiento técnico necesario para grabar, reproducir, editar y postproducir, en cualquier tipo de soporte, las señales, datos y metadatos (video/audio/óptica)</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad Realización de proyectos de Audiovisuales y Espectáculos y/o Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos, y/o Especialidad Iluminación, Captación y Tratamiento de la Imagen. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.</p>	<p>TÉCNICO DE MONTAJE Y EDICIÓN DE VIDEO</p>
III	<p>REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA</p>	<p>REPORTERO GRÁFICO</p>	<p>Le corresponden las funciones de operar varios tipos de cámaras y telecámaras y equipos asociados. Tiene a su cargo la responsabilidad directa de las grabaciones que le encomienda el equipo de realización o redacción o actúa con criterios propios, con el fin de conseguir cualquier toma, encuadre y movimiento, realizado o no, además de registrar el sonido, adaptar la iluminación a las condiciones de la grabación y editar las imágenes captadas. Asimismo, colabora en el desmontaje de la cámara y remotos, además de preparar la cámara, elementos y herramientas accesorios para la grabación.</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad Iluminación, Captación y Tratamiento de la Imagen y/o Realización de proyectos de Audiovisuales y Espectáculos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.</p>	<p>REPORTERO GRÁFICO</p>
III	<p>TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES</p>	<p>TÉCNICO ELECTRÓNICO</p>	<p>Le corresponden las funciones de preparar, configurar, implantar, mantener, controlar y gestionar los sistemas de telecomunicaciones. Efectuar las operaciones preventivas y correctivas de mantenimiento y conservación, así como operar los equipos audiovisuales y/o los elementos auxiliares asignados al puesto donde desarrollen su trabajo. Asimismo, realizar tareas de operación de unidad de</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Electricidad y Electrónica, Especialidad en Mantenimiento Electrónico y/o Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de</p>	<p>TÉCNICO ELECTRÓNICO</p>



	TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	TÉCNICO DE SONIDO	control de cámara (CCU) y tareas básicas de iluminación en plató.	trabajo: Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones, Especialidad Sonido e Imagen/Grado en Ingeniería de Sonido e Imagen en Telecomunicación. Ingeniería Técnica Industrial, Especialidad Electrónica/Grado en Ingeniería Electrónica y Automática (Rama Industrial)	
III	TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	TÉCNICO DE SONIDO	Le corresponden las funciones de planificar, conectar y operar el equipamiento técnico de sonido y/o los elementos auxiliares asignados, así como captar, mezclar, registrar, reproducir, postproducir, editar, sonorizar y emitir señales de audiofrecuencia y datos en cualquier formato y soporte.	Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones, Especialidad Sonido e Imagen/Grado en Ingeniería de Sonido e Imagen en Telecomunicación.	TÉCNICO DE SONIDO
III	TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	TÉCNICO CONTINUUISTA	Le corresponden las funciones de preparar, controlar y gestionar la emisión de la cadena, así como los procesos de producción audiovisual relacionados con la grabación y reproducción, mezcla y control de imagen. Efectuar las operaciones necesarias para el correcto funcionamiento del sistema de emisión, rutado y recepción de señales implicadas en éste, así como operar los equipos audiovisuales y/o elementos auxiliares asignados al puesto donde desarrollen su trabajo.	Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad Realización de proyectos de Audiovisuales. Ciclo Grado Superior Familia Profesional Electricidad y Electrónica, Especialidad en Mantenimiento Electrónico y/o Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones, Especialidad Sonido e Imagen/Grado en Ingeniería de	TÉCNICO CONTINUUISTA



				<p>Sonido e Imagen en Telecomunicación.</p>	
<p>III</p>	<p>TÉCNICA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES</p>	<p>TÉCNICO INFORMÁTICO</p>	<p>Le corresponden los trabajos de mantenimiento de equipos informáticos, dar soporte a los usuarios en las distintas aplicaciones implantadas, así como dar apoyo a los informáticos en la administración de los sistemas corporativos, equipos de red y plataformas de producción digital de audio y video.</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Informática y Comunicaciones, Especialidad Administración de Sistemas Informáticos en Red y/o Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma y/o Desarrollo de Aplicaciones Web. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Ingeniería Técnica en Informática Especialidad Gestión y/o Sistemas/Grado en Ingeniería Informática, Especialidad Ingeniería de Computadores y/o Ingeniería del Software y/o Tecnologías de la Información.</p>	<p>TÉCNICO INFORMÁTICO</p>
<p>III</p>	<p>REALIZACIÓN DE CONTENIDOS RADIOFÓNICOS</p>	<p>TÉCNICO CONTINUISTA RADIO</p>	<p>Corresponden a esta categoría profesional los procesos de producción relacionados con la realización y emisión de programas, tanto en directo como grabados. Serán de su competencia realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o de su superior ya sea para su transmisión directa o diferida en el</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos. Ciclo Grado Superior Familia Profesional Electricidad y Electrónica, Especialidad en Sistemas de Telecomunicaciones</p>	<p>TÉCNICO CONTINUISTA</p>



			<p>estudio y fuera de él. Hace grabaciones, arreglos y montajes finales, edita y ambienta con criterios estéticos teniendo para ello conocimientos en la gestión de redes en las que se dispone de hardware y software de audio digital profesional. Sus funciones además deben abarcar la utilización de matrices de audio digital y de comunicación múltiples. Es el profesional que conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza.</p>	<p>e informáticos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Ingeniería Técnica/Grado de Telecomunicaciones, Especialidad Sonido e Imagen. Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.</p>	
III	<p>INFOGRAFÍA Y MULTIMEDIA</p>	<p>GRAFISTA</p>	<p>Le corresponde la función de operario técnico encargado de elaborar y desarrollar, bajo la supervisión del Realizador, el desarrollo de la imagen de la cadena, tanto en programas de producción propia como delegada, así como las tareas de rotulación.</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Artes Gráficas, Especialidad Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia y/o Diseño y Gestión de la Producción Gráfica. Ciclo Grado Superior Familia Profesional Imagen y Sonido, Especialidad en Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Licenciatura/Grado en Comunicación Audiovisual.</p>	<p>GRAFISTA</p>
IV	<p>GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS</p>	<p>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</p>	<p>Le corresponden las funciones de prestar auxilio administrativo en organizar, informar, elaborar documentos, controlar y mantener todo tipo de archivos de carácter técnico administrativo, así como para gestionar, administrar y tramitar asuntos en cualquiera de los ámbitos administrativos o de secretaría, así como operar los medios técnicos necesarios.</p>	<p>Ciclo Grado Medio Familia Profesional Administración y Gestión, Especialidad Gestión Administrativa. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Ciclo Grado Superior Familia Profesional Administración y Gestión, Especialidad Administración y Finanzas y/o Asistencia a la Dirección</p>	<p>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</p>



	<p>GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS</p>	<p>ORDENANZA/ TELEFONISTA/ RECEPCIONISTA</p>	<p>Atiende y orienta al público, distribuye y custodia los documentos, material, llaves y objetos que se le encomiende. Atención a la centralita siendo responsable de los registros de la entidad, así como cualquier otro trabajo auxiliar que se le encomiende.</p>	<p>Ciclo Grado Superior Familia Profesional Informática y Comunicaciones, Especialidad Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma.</p>	<p>ORDENANZA/ TELEFONISTA/ RECEPCIONISTA</p>
<p>IV</p>	<p>GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CORPORATIVOS</p>	<p>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN GENERAL</p>	<p>Sus funciones son mantenimiento general de los edificios y sus infraestructuras, fontanería, electricidad, albañilería, telefonía, climatización, pintura, etc., así como cualquier otro trabajo de mantenimiento auxiliar.</p>	<p>Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Ciclo Grado Medio Familia Profesional Instalación y Mantenimiento, Especialidad Instalaciones de Producción de Calor y/o Instalaciones Frigoríficas y de Climatización y/o Mantenimiento Electromecánico. A título meramente enunciativo y no limitativo se considerará rama superior para dicho puesto de trabajo: Ciclo Grado Superior Familia Profesional Instalación y Mantenimiento, Especialidad Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos y/o Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos y/o Mecatrónica Industrial.</p>	<p>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN GENERAL</p>
<p>IV</p>	<p>INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN</p>	<p>AUXILIAR DE REDACCIÓN Y PROGRAMAS</p>	<p>Corresponde a esta categoría profesional realizar tareas auxiliares de archivo y pautas teletipos, documentación, agenda, control de llamadas y otros trabajos de apoyo para los Departamentos de Informativos y Programas.</p>	<p>Extinguido. No será objeto de nuevas incorporaciones.</p>	<p>AUXILIAR DE REDACCIÓN Y PROGRAMAS</p>

**ANEXO IV**

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A EXTINGUIR

Quedan a extinguir los siguientes puestos de trabajo, por lo que no serán objeto de nuevas incorporaciones:

COORDINADOR GENERAL DE DEPORTES:

Sus funciones son coordinar todos los deportes de la cadena, las distintas delegaciones, los programas específicos deportivos de fin de semana y las retransmisiones deportivas.

REDACTOR DE DEPORTES:

Le corresponden las funciones de investigar, documentar y seleccionar la información con el objetivo de contextualizar, redactar, elaborar y/o presentar cualquier tipo de contenidos para programas deportivos, utilizando y operando los medios técnicos necesarios para la elaboración de los contenidos objeto de su trabajo.

AUXILIAR DE REDACCIÓN Y PROGRAMAS:

Le corresponde realizar tareas auxiliares de archivo y pautas teletipos, documentación, agenda, control de llamadas y otros trabajos de apoyo para los Departamentos de Informativos y Programas.

**ANEXO V**

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2015

Grupo	Bruto Anual	Salario Base Bruto Mensual	Complemento Específico General Bruto Mensual
I	26.051,82 €	1.674,75 €	186,09 €
II	22.124,01 €	1.422,25 €	158,03 €
III	19.596,34 €	1.259,76 €	139,98 €
IV	17.290,82 €	1.111,56 €	123,50 €

...