

**PROTOCOLO PARA LA REGULACIÓN DEL EJERCICIO
DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN HORARIA PARA LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL PARA
LOS TRABAJADORES DE CANAL EXTREMADURA**

Agosto 2026

1.- Introducción.

El presente Protocolo tiene por objeto la regulación de la adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo mediante la concreción horaria, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y de la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña, S.A.U. (Canal Extremadura), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, el Protocolo regulará las condiciones de ejercicio de dicho derecho cuando la adaptación solicitada se materialice mediante una concreción de la distribución horaria dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora, atendiendo tanto a sus necesidades de conciliación como a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las solicitudes de dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En los casos en que la persona trabajadora tenga hijos o hijas, podrá solicitar la adaptación de jornada hasta que estos cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.

La concreción horaria se realizará dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora y de conformidad con las condiciones establecidas en este Protocolo, sin perjuicio de la obligación de realizar aquellas jornadas en fines de semana, festivos o en otros periodos que correspondan de acuerdo con la organización del trabajo y el régimen de jornada aplicable.

La adaptación tendrá la duración que se determine en la resolución correspondiente, de acuerdo con las condiciones establecidas en este Protocolo, y finalizará cuando concluya el periodo concedido o cuando desaparezcan las circunstancias que hubieran motivado su reconocimiento, sin perjuicio de los supuestos de revisión previstos en el presente Protocolo.

El ejercicio del derecho se regirá por criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, garantizando la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y procurando compatibilizar las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas y productivas de Canal Extremadura.

2.- Marco normativo.

Este Protocolo tiene como marco normativo el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el resto de normativa que resulte de aplicación en materia de protección de datos personales, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.- Ámbito de aplicación.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales y de su sociedad filial, la Sociedad Pública de Radiodifusión y Televisión Extremeña S.A.U., que presten servicio en cualquiera de sus centros de trabajo, así como a las que lo presten en la modalidad de teletrabajo.

4.- Periodo de aplicación.

La concreción horaria será de aplicación, con carácter general, durante un periodo máximo de cuatro meses (periodos cuatrimestrales que comprenden los meses de enero a abril, mayo a agosto y septiembre a diciembre, de cada año).

En caso de que existan varias personas solicitantes que pertenezcan a un mismo departamento, la concreción horaria se disfrutará de manera rotatoria por cuatrimestres.

Con carácter general, y atendiendo a las necesidades organizativas derivadas de la prestación continuada del servicio público audiovisual, el número máximo de personas que podrán disfrutar simultáneamente de una concreción horaria en cada departamento será determinado por Director competente de cada departamento. Dicho límite responderá a la necesidad de garantizar la cobertura efectiva de los turnos, la continuidad del servicio y la adecuada distribución de los recursos humanos.

No obstante, y sin perjuicio de lo regulado en el presente Protocolo, cada solicitud será objeto de valoración individualizada conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, ponderando las necesidades de conciliación de la persona solicitante y las necesidades organizativas de la empresa.

5.- Procedimiento de solicitud, informe, valoración y concesión.

A.- Solicitud.

La persona trabajadora que pretenda acogerse a una concreción horaria de su jornada de trabajo deberá solicitarlo a la empresa mediante escrito dirigido al área de RR.HH. con una antelación mínima de treinta días al inicio de los meses de enero, mayo o septiembre de cada año, según corresponda. La persona que continúe

interesada en la concesión de concreción horaria deberá volver a presentar su solicitud para cada cuatrimestre sucesivo, aunque lo haya solicitado o lo haya disfrutado con anterioridad. En ese caso, se deberán modificar o actualizar las circunstancias que hayan de ser objeto de valoración.

El orden de llegada de solicitudes no será una circunstancia que otorgue prioridad a efectos del reconocimiento de la concreción horaria.

Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, estas serán enviadas a las Direcciones de los departamentos correspondientes.

B. Informe.

La Dirección de cada departamento, tras realizar un estudio de viabilidad en sus áreas, habrá de determinar, mediante informe motivado, el número de personas que, dentro de su departamento, puedan acogerse a la concreción horaria, así como el turno -de mañana, tarde o noche- en el que dicha medida vaya a resultar de aplicación.

La limitación del número máximo de concreciones horarias simultáneas por departamento responderá exclusivamente a las necesidades organizativas derivadas de la prestación del servicio público de comunicación audiovisual y de la imprescindible cobertura de los turnos y funciones esenciales de cada unidad. Cuando el número de solicitudes compatibles exceda de dicha capacidad organizativa, la asignación se realizará mediante criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, procurando que la medida pueda beneficiar al mayor número posible de personas trabajadoras a lo largo del tiempo.

C. Valoración.

En aquellos casos en los que el número de personas solicitantes sea superior al determinado para el funcionamiento de cada departamento, las concreciones horarias se concederán por periodos cuatrimestrales. Finalizado cada periodo, todas las solicitudes, tanto las nuevas como las de renovación, serán objeto de una nueva valoración conforme a los criterios establecidos en este Protocolo, teniendo siempre prioridad las personas trabajadoras que en la convocatoria inmediatamente anterior no obtuvieron resolución estimatoria de su solicitud.

A tal efecto, se aplicarán, sucesivamente, los siguientes criterios de valoración para determinar el orden de prelación:

1.- Por conciliación de la vida familiar y laboral:

1.1. Por tener hijos o hijas con discapacidad reconocida o grado y nivel de dependencia declarada: 7,5 puntos por cada uno.

1.2. Por tener hijos o hijas menores de edad, de acuerdo con la escala siguiente:

- Igual o menores de 1 año: 4 puntos por cada uno.

- Desde 1 año hasta 3 años: 3,5 puntos por cada uno.
- Desde 3 años hasta 6 años: 3 puntos por cada uno.
- Desde 6 años hasta 12 años: 2,5 puntos por cada uno.

1.3. Por tener el cónyuge o la pareja de hecho inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o de cualquier otra Administración pública con efectos análogos, o inscrita en el listado de unidades de convivencia de Canal Extremadura, con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada: 5 puntos.

1.4. Por tener a otro familiar a cargo directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad reconocida, grado y nivel de dependencia declarada, siempre que exista relación de convivencia y no desempeñe actividad retribuida: 4 puntos por cada uno.

2.- Por ser familia monoparental/monomarental: 2 puntos. A los únicos efectos de este baremo se considera este tipo de familia a la formada por un padre soltero, madre soltera, viudo/a, separado/a o divorciado/a que conviva y tenga a su cargo, al menos, a un hijo/a menor de 12 años.

3.- Por ser personal de Canal Extremadura con una discapacidad reconocida relacionada con la movilidad o que afecte a esta movilidad:

- Si la discapacidad reconocida es superior al 45 %: 5 puntos.
- Si la discapacidad reconocida es entre el 33 % y el 45 %: 3 puntos.

4.- Por antigüedad en la empresa: 0'25 puntos por cada año completo trabajado con un máximo de 10 años equivalentes a 2,5 puntos

5.- Por la distancia de desplazamiento desde la localidad donde tuviere su domicilio la persona del solicitante al lugar donde se hallare ubicado su puesto de trabajo: 0,25 puntos por cada 5 km, hasta un máximo de 2,5 puntos.

En las solicitudes habrá de determinarse y acreditarse la circunstancia familiar que, de las anteriormente relacionadas, permita acogerse a dicha modalidad.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

En caso de igualdad en la puntuación total entre las personas solicitantes, para el desempate se dará prioridad a quien acredite que el otro progenitor -en su caso- trabaja en el mismo horario laboral y, subsidiariamente, que no existe posibilidad de alternativas familiares.

En caso de persistir el empate tras la aplicación de los criterios anteriores, se

procederá a un sorteo entre las personas solicitantes empatadas, dejando constancia del resultado.

Las referencias que en este apartado se hacen a hijos e hijas se entienden hechas también a las personas que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento permanente o preadoptivo.

D. Concesión.

Una vez comprobados los requisitos, la empresa concederá o denegará -de manera motivada- la concreción horaria solicitada, debiéndose notificar a todas las personas interesadas.

La empresa deberá resolver la concesión o denegación con una antelación de 15 días previos al inicio del cuatrimestre correspondiente, debiendo indicar la fecha de inicio y fin del mismo.

6.- Revisión de la concreción de jornada concedida.

La concreción de jornada que haya sido concedida podrá ser revisada, determinando la finalización de la misma o la modificación de los términos en que fue concedida, cuando se produzca una de las siguientes causas:

- Por necesidades del servicio debidamente acreditadas mediante informe motivado.
- Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que la motivaron.
- Por la modificación de las circunstancias que motivaron su concesión.

En estos supuestos la persona afectada tendrá un plazo de 7 días naturales para presentar alegaciones en defensa de sus intereses.

El ejercicio de esta reversibilidad por la empresa deberá estar motivado y comunicarse a la RLPT.

En caso de que la persona que disfrute de concreción horaria decidiera no continuar con esta modalidad, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de antelación.

7.- Vigencia, prórroga y denuncia.

El presente Protocolo tendrá una vigencia de 5 años a contar desde el momento de su firma, pudiendo ser automáticamente prorrogado en todos sus términos por períodos anuales.

8.- Difusión del Protocolo.

Este Protocolo se publicará y estará disponible y permanentemente actualizado en el Portal del Empleado y en la página web corporativa de Canal Extremadura.

9.- Revisión.

Este Protocolo está sujeto a posibles revisiones de forma periódica para su adaptación y actualización a los cambios normativos que puedan producirse durante su vigencia.

10.- Protección de datos personales.

El tratamiento de los datos personales que se obtengan, generen o incorporen con ocasión de la aplicación del presente Protocolo se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el resto de normativa que resulte de aplicación en materia de protección de datos personales.

Los datos personales facilitados por las personas trabajadoras serán tratados por la empresa con la finalidad exclusiva de gestionar, tramitar, valorar, resolver y, en su caso, revisar las solicitudes de concreción o adaptación de jornada previstas en el presente Protocolo, así como para el cumplimiento de las obligaciones legales y laborales derivadas de su aplicación.

La empresa tratará únicamente aquellos datos que resulten adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para la valoración de la solicitud. En particular, cuando la persona trabajadora alegue circunstancias relacionadas con discapacidad, dependencia, enfermedad, accidente u otras situaciones que puedan afectar a la capacidad de una persona para valerse por sí misma, se evitará la aportación y tratamiento de información clínica o médica que no resulte estrictamente necesaria para acreditar la circunstancia alegada.

Cuando la valoración de la solicitud requiera el tratamiento de categorías especiales de datos personales, en particular datos relativos a la salud o a la discapacidad, estos serán tratados únicamente cuando resulte necesario para la finalidad indicada y concurra la correspondiente base jurídica y condición de legitimación previstas en la normativa de protección de datos.

El acceso a la documentación y a los datos personales aportados quedará restringido exclusivamente a las personas que, por razón de sus funciones, deban intervenir en la tramitación, valoración, resolución, seguimiento o revisión de las solicitudes. En particular, se adoptarán las medidas necesarias para evitar que el resto de personas trabajadoras puedan conocer circunstancias personales o familiares que no resulte necesario comunicar para la organización del trabajo.

La información facilitada por las personas solicitantes no será utilizada para fines distintos de los previstos en este Protocolo ni podrá ser comunicada a terceros salvo que exista una obligación legal, resulte necesario para el cumplimiento de las

funciones correspondientes o concurra otra base jurídica que legitime dicha comunicación.

En las comunicaciones, informes y resoluciones que se emitan con ocasión de la aplicación del presente Protocolo se procurará limitar la inclusión de datos personales a los estrictamente necesarios, evitando, especialmente, la reproducción de diagnósticos médicos, información clínica u otros datos de carácter especialmente sensible cuando resulte suficiente con acreditar la existencia de la circunstancia que justifica la solicitud.

La documentación aportada será conservada durante el tiempo necesario para la tramitación y resolución de la solicitud y, posteriormente, durante los plazos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales y para el ejercicio o defensa de posibles reclamaciones, procediéndose a su supresión o eliminación cuando haya transcurrido el plazo de conservación correspondiente.

Las personas interesadas podrán ejercer los derechos reconocidos por la normativa de protección de datos personales en los términos y condiciones establecidos legalmente, así como presentar, en su caso, una reclamación ante la autoridad de control competente.

La empresa adoptará las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar la confidencialidad, integridad y seguridad de los datos personales tratados en aplicación del presente Protocolo.