

contado a partir del día siguiente de la notificación de la misma, ante el Consejero de Agricultura y Medio Ambiente, todo sin perjuicio de cualquier otro que tuviera el interesado.

Mérida a 10 de julio de 2006.

El Director General de Explotaciones Agrarias,
JUAN CARLOS ANTEQUERA PINTIADO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se admite el depósito y se dispone la publicación del Convenio Colectivo extraestatutario suscrito por la empresa “Canal Cultural de Badajoz, S.A.” y sus trabajadores.

VISTOS los escritos y la documentación presentada relativa al convenio colectivo extraestatutario suscrito por la empresa “Canal Cultural de Badajoz, S.A.” y sus trabajadores, y teniendo en cuenta las siguientes consideraciones jurídicas:

— El Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (desarrollado por Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), estableció como función del citado Instituto “el depósito de los Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales”.

— El artículo 85.º de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 1985, dispuso la supresión del Organismo autónomo Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, lo que se materializó en la disposición adicional segunda del Real Decreto 530/1985, de 8 abril, sobre estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que atribuyó las funciones que venía desempeñando el citado organismo a la Dirección General de Trabajo del indicado Ministerio.

— Por Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, se produjo el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de ejecución de la legislación laboral, siendo una de las funciones traspasadas la relativa al depósito de los convenios y acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores.

— Aun cuando no existe norma que imponga la publicación de los convenios extraestatutarios, la Sala de lo Contencioso-Administrativo

del Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de junio 1995, señala que “constituye una decisión no sólo lícita sino conveniente para los intereses afectados, tanto de aquellos beneficiados por sus cláusulas, como por los que, considerándose perjudicados, puedan acudir a las instancias jurisdiccionales competentes en defensa de sus derechos”.

En su virtud, esta Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura,

ACUERDA:

Primero. Admitir el depósito del convenio colectivo extraestatutario suscrito por la empresa “Canal Cultural de Badajoz, S.A.” y sus trabajadores.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, el 4 de julio de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANAL CULTURAL BADAJOZ, S.A.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa Canal Cultural Badajoz, S.A. y el personal que presta o preste sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa, con las exclusiones establecidas en el artículo 3.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa Canal Cultural Badajoz, S.A., situados en el territorio español, ya constituidos, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existan o que existan en el futuro entre el trabajador individual y la empresa, y que mejoren las contenidas en el Convenio Colectivo.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros, asesores legales o administrativos, (art. 1c ET) y los miembros de la dirección de la empresa.

b) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la Empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

c) El personal artístico en general, así como los comerciantes, colaboradores que se registrarán por lo pactado en sus respectivos contratos civiles y las normas civiles que les sean de aplicación.

f) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Canal Cultural Badajoz, S.A.

Artículo 4. Vigencia y denuncia del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y tendrá vigencia hasta el 30 de junio de 2008 excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente otra fecha distinta.

Para hacer efectiva la legalidad de este convenio, se seguirán los pasos establecidos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Será prorrogable por la tácita por periodos de 12 meses si, con antelación mínima de un mes a su vencimiento, no se ha pedido oficialmente revisión o rescisión por cualquiera, de las partes firmantes del mismo.

Artículo 5. Compensación y absorción.

La Empresa respetará las condiciones económicas más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente o hubiesen sido unilateralmente concedidas por el empresario cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores a los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. Todo ello sin perjuicio de la absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Como condición más beneficiosa, aquellos trabajadores de Canal Cultural Badajoz, S.A., que a la fecha de aplicación del presente convenio viniesen disfrutando de derechos adquiridos, inclusive su percepción económica, mediante su contrato individual, más favorables que los aquí acordados, seguirán manteniendo dichos derechos durante la vigencia del mismo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por la autoridad competente se modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión negociadora deberá reunirse a reconsiderar si cabe modificación, mantenimiento de la

vigencia del resto del articulado del Convenio, o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

Artículo 7. Salvaguardia de los intereses de la compañía.

Los trabajadores durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de la compañía como propios, evitando conductas que puedan redundar en contra de los bienes e intereses, buena imagen y prestigio de la compañía o de sus resultados económicos.

CAPÍTULO II:

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, INGRESOS Y PROMOCIONES

Artículo 8. Organización de trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El personal bajo aplicación del presente Convenio Colectivo habrá de cumplir con las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la dirección de la entidad. Todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar acciones legales a que haya lugar ante la propia dirección de la empresa o representación legal de la misma.

Artículo 9. Comisión mixta de interpretación y seguimiento.

Para la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo se constituirá una Comisión mixta a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

Esta Comisión estará formada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz, pero sin voto.

Serán funciones de la citada comisión:

- Interpretación de las cláusulas del Convenio sobre las que surjan discrepancias.
- Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio.
- Facultad de conciliación previa en los conflictos colectivos.

La Comisión se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las partes, cuando se les presente cualquiera de los problemas del ámbito de las funciones que le son propias. Desde el momento que se le plantee una cuestión, la Comisión se deberá reunir en el plazo máximo de 7 días, debiendo resolver la cuestión en el plazo de los 5 días siguientes. Los Acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple y para que sean válidos la Comisión deberá estar compuesta por un mínimo de 2 miembros, uno de los designados por la Dirección de la empresa y otro por los representantes de los trabajadores. De todas las actuaciones de la Comisión se levantará un Acta que será firmada por sus componentes.

Artículo 10. Comisión de conflictos laborales. Adscripción al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-ex.

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos que afecten a las relaciones laborales que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo, se someterán, en los términos previstos en el ASEC-ex y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto de ámbito colectivo, debido a la existencia de diferencias substanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de, al menos, seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la representación empresarial, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto

necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 11. Clasificación profesional.

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en las categorías que se establecen en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 12. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación y carrera profesional precisas para ejercer la prestación laboral solicitada, así como el área funcional en la que se encuentre encuadrado.

Una vez comunicada por la dirección de la empresa al trabajador, con al menos 48 horas de antelación, el trabajador estará obligado a prestar dicho servicio teniendo derecho a la retribución por las funciones que realmente realice, salvo en los casos de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

La realización de trabajos de categoría superior dentro del grupo profesional por un período inferior a seis meses no dará derecho al ascenso de categoría ni a la cobertura de la vacante, que se regirá por lo dispuesto en el artículo siguiente. Este periodo de seis meses empezará a contarse a partir de la entrada en vigor de este Convenio, sin que se tengan en cuenta situaciones anteriores. Mientras se desempeñen funciones de categoría superior el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO III:

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 13. Ingreso y contratación.

La provisión de vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo,

así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

b) Recursos internos mediante una adecuada política de promoción, ascensos y traslados pactados del personal de la Empresa.

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 14. Promoción interna.

El ascenso de categorías será siempre de libre designación de la Empresa. En dicho supuesto, el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría a juicio de la Empresa del rendimiento acreditado o volverá a su puesto y categoría de procedencia.

Artículo 15. Contrato específico de duración determinada: Contrato por programa.

Como una modalidad más del contrato de obra o servicio determinado, se establece el contrato por programa, vinculado a la duración de la temporada televisiva o a la realización de un programa en concreto. Cada temporada la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores que realicen o participen en la elaboración de un programa determinado.

La vigencia de los mencionados contratos se prolongará durante toda la temporada, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la misma, en cuyo caso la finalización del programa supondrá la extinción del contrato.

A estos efectos la temporada televisiva se establece en dos periodos:

— Uno comprendido entre la fecha que se fije cada año por la Empresa entre el 1 y 30 de septiembre y la fecha que se designe entre el 15 de junio y el 15 de julio.

— Otro comprendido entre la fecha que se designe por la Dirección de la Empresa cada año entre el 15 de junio y el 15 de julio y la fecha que se designe entre el 1 y el 30 de septiembre.

Los citados periodos de tiempo podrán reajustarse en función de las características de programación local de cada centro de trabajo.

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

Artículo 16. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los titulados o técnicos de grado superior o medio, ni de dos meses para los demás trabajadores. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Terminado el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de incapacidad temporal o la maternidad que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, a no ser que expresamente se pacte lo contrario entre el trabajador y la empresa.

Artículo 17. Formación.

Canal Cultural Badajoz, S.A., impulsará planes para potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores. De dichos cursos se le dará la oportuna publicidad e información al personal.

La asistencia de los trabajadores a los cursos será obligatoria e ineludible, con independencia de que sea la propia Empresa quien los haya organizado. Será considerada falta laboral la no asistencia injustificada a los mismos, si se produjera dentro de su jornada laboral.

En el caso de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un periodo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador abandonara la empresa antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo dispuesto en el punto 4.º del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV:

JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18. Jornada, horarios y turnos de trabajo.

La jornada anual se establecerá cada año de acuerdo con el calendario laboral correspondiente, que será publicado por la

Empresa en cada centro de trabajo. Con carácter general se establece una jornada laboral máxima para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional, de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Para los trabajadores sujetos a este convenio, el descanso semanal mínimo será de dos días ininterrumpidos. El disfrute de un día programado de descanso semanal podrá ser cambiado de común acuerdo entre el trabajador y la empresa por motivos de servicio por otro día diferente, si bien no podrá acumularse al periodo vocacional. Con independencia de lo anterior, el personal que por necesidades del servicio trabaje en días programados de descanso semanal percibirá como concepto indemnizatorio lo establecido para festivos en el artículo 19.

Los descansos durante la jornada no tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto en una jornada continua de ocho horas, que se establece un periodo de descanso de veinte minutos.

El establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo, habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad, es facultad de la Empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las Leyes y en el presente Convenio.

La jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio.

Al no permitir la naturaleza de la actividad de la Empresa la determinación de un horario rígido de trabajo, cada miembro de la misma tendrá asignado un horario básico de carácter indicativo que será aquel en el que habitualmente preste sus servicios.

Artículo 19. Festivos.

Los festivos de ámbito nacional, regional y local aprobados en calendario laboral por la autoridad laboral competente se considerarán retribuidos y no recuperables para todo el personal.

El disfrute de un festivo podrá ser cambiado por motivos de servicio por otro día diferente, si bien no podrá acumularse al periodo vacacional. Con independencia de lo anterior, el personal que por necesidades del servicio, de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, trabaje en festivos de ámbito nacional, regional o local percibirá una compensación económica para cada categoría profesional conforme se expone en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 20. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales al año.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferiblemente entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre. El trabajador, si así lo solicita y las necesidades del servicio lo permiten, podrá disfrutar de las vacaciones o de parte de ellas, previo acuerdo con la Empresa, fuera de los plazos anteriormente establecidos.

Asimismo, por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en un máximo de dos partes, sin que ninguno de ellos sea inferior a siete días naturales.

El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se deban disfrutar.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

El calendario de vacaciones será preparado en cada Departamento con la antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes del comienzo del periodo vocacional citado. A tal efecto, los responsables de cada departamento establecerán los turnos de vacaciones de su personal, atendiendo a las solicitudes de éste y a las necesidades del servicio.

Establecidos los turnos de vacaciones, dos trabajadores de la misma categoría, de mutuo acuerdo, podrán cambiar el periodo de vacaciones si así lo permiten las necesidades del servicio, y lo autoriza la empresa.

Los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- Mutuo acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento y la misma categoría.
- Mayor antigüedad dentro de la categoría.
- Mayor antigüedad en la empresa.
- Mayor edad.

Cualquiera que sea el criterio que hubiera servido para resolver las coincidencias en vacaciones, las prioridades tendrán turno rotatorio anual.

Artículo 21. Permisos y Licencias.

1. Sin perjuicio de la legislación vigente, se considerarán permisos retribuidos los siguientes:

a. Por matrimonio civil o eclesiástico: quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia; si ésta coincide con un día festivo, el cómputo del permiso se iniciará al día laborable siguiente.

b. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural, que coincidirá con el de la ceremonia. En caso de desplazamiento fuera de la provincia serán dos días.

c. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el permiso será de cuatro días.

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

e. 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

g. Dieciséis semanas ininterrumpidas por maternidad, que será de dieciocho semanas en los casos de parto múltiple.

h. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

i. En los exámenes de enseñanzas regladas en lugar de ser previa la justificación, se avisará primero y se justificará después.

j. Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

k. Tres días de libre disposición por asuntos propios. El disfrute de estos días deberá ser solicitado por escrito previa comunicación con una semana de antelación a su responsable inmediato que condicionará su concesión a las necesidades del departamento y no será acumulable a las vacaciones. El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se puedan disfrutar.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 22. Excedencias.

El régimen de excedencias se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente. Sin perjuicio de ello, la empresa no estará obligada a conceder excedencia voluntaria en número superior a uno por cada 5 empleados o fracción del departamento, grupo laboral o categoría en que presta servicio el trabajador solicitante.

La situación de excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en cualquier otro medio de comunicación, escrito o audiovisual, público o privado, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresa de la dirección de la Empresa.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 23. Estructura retributiva.

La retribución de los trabajadores de Canal Cultural Badajoz, S.A. estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.
- c) Suplidos por desplazamiento.

Artículo 24. Salario base.

Es la parte de la retribución que corresponde al trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo, con independencia de cualquier circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

El salario base quedará establecido para cada una de las categorías según se especifica en el Anexo II de este Convenio, en el que se fijan las cuantías para el primer año de vigencia del mismo. El porcentaje de incremento que se aplicará a dicho salario base para los ejercicios siguientes queda igualmente recogido en el Anexo II de este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio, Canal Cultural Badajoz, S.A. obtuviera una licencia de ámbito regional para la emisión

en TDT, la Comisión Negociadora debería reunirse con un plazo de tres meses después de la puesta en funcionamiento del nuevo canal regional con la finalidad de adaptar, si fuera necesario, la descripción de categorías y el salario a la nueva situación.

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales por importe equivalente a una mensualidad del salario base establecido en el presente Convenio. Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose, devengándose y abonándose una al 30 de junio y otra el 20 de diciembre.

Artículo 25. Complementos de antigüedad.

Se reconocerá su desempeño a los trabajadores afectados por este convenio cada cinco años de permanencia en Canal Cultural Badajoz, S.A., siempre que se trate de la misma relación laboral. Su cuantía, será de un 3% del salario bruto por cada quinquenio. Se devengará a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan cinco años de trabajo efectivo o múltiplos de cinco.

Artículo 26. Gastos de desplazamiento.

Los gastos que se le originen al trabajador, cuando sea necesario que preste sus servicios en localidad distinta a aquella donde habitualmente realizan su actividad, serán compensables en los términos que se pacten entre la empresa y los trabajadores.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 27. Seguridad e higiene.

El régimen de seguridad e higiene en el trabajo se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES Y DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 28. Delegados de Personal y Comités de Empresa.

El régimen de derechos sindicales se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón por la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente o perjuicio a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.

9. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como falta grave o muy grave.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 7. La imprudencia en acto de servicio o no cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas por la Empresa y por la legislación vigente en la materia. Sin implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
 8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la Empresa.
 9. La reincidencia en faltas leves aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
 10. Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.
 11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del apartado anterior.
 12. La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en que aparezca en pantalla o para representar a la Empresa como relación pública.
- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o treinta en un año.
 2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de sesenta días.
 3. El fraude o deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 4. La condena por delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
 5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Siempre se comprenderán en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 6. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
 7. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo, o la embriaguez o toxicomanía habitual que repercute negativamente en el trabajo.
 8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
 9. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la Empresa.
 10. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados o a personas vinculadas con la empresa, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual y el acoso moral y psicológico (mobbing).
 11. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia o incumplimiento de seguridad.
 12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
 13. La disminución no justificada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
 14. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
 15. Las reincidencias en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y haya sido sancionada.
 16. La falta de aseo personal, no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que, requerido el trabajador por la Empresa como relación pública, haga caso omiso de las instrucciones recibidas previamente.
 17. La utilización injustificada por parte del trabajador en la realización o emisión de programas, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de las personas físicas, jurídicas o institucionales.
 18. El abuso de autoridad: La comisión por parte de un jefe o de un trabajador de superior categoría a la del afectado de un acto arbitrario o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.
- Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

Artículo 30. Sanciones.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que las motivaron.

Artículo 31. Prescripción y cancelación de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados 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.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL

Artículo 32. Jubilaciones.

Se establece, con carácter normativo, la jubilación forzosa para el personal de Canal Cultural Badajoz, S.A. que se aplicará automáticamente a todos los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 33. Licencia y permisos no retribuidos.

A todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio con una antigüedad mínima de dos años, se les reconoce la posibilidad de solicitar licencias por un periodo máximo de tres meses. La Empresa se compromete a estudiar y decidir finalmente la concesión o no de estas licencias. Estas licencias son con reserva del puesto de trabajo, al que el trabajador deberá incorporarse necesariamente en la fecha prevista.

Tanto la solicitud como la concesión o denegación de la licencia deberán realizarse por escrito.

Durante el tiempo que duren las licencias el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

La situación de licencia o permiso no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales, aunque sean esporádicos o a título de colaborador, en cualquier otro medio de comunicación, escrito o audiovisual, público o privado, o empresas relacionadas con los mismos, tales como productoras, editoriales, agencias o corresponsalías, sin autorización escrita y expresa de la dirección de la Empresa.

Artículo 34. Seguro de Vida.

La empresa mantendrá en vigor y abonará los gastos de la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de invalidez absoluta o muerte de cada uno de los trabajadores en el supuesto de accidente. La cuantía de la cobertura será de 15.000 euros para cada una de las contingencias.

Disposiciones transitorias única. Derecho Supletorio.

En todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo dispuesto sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

ANEXO I CATEGORÍAS PROFESIONALES

El personal se divide en las siguientes categorías profesionales:

1. Editor de Informativos.

Es el profesional que, con amplios conocimientos periodísticos y televisivos, crea, realiza, produce y dirige espacios televisivos de información. Conoce y maneja los equipos de baja frecuencia necesarios para la realización de su trabajo, asumiendo la coordinación del personal de redacción y técnico que precisa para la elaboración de los mismos.

2. Jefe de Publicidad.

Es el profesional capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la publicidad tanto interna como externa de la emisora, así como mantener los contactos y relaciones en materia de publicidad con las agencias publicitarias, intermediarios y clientes. Orienta y coordina a los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad, así como al personal a sus órdenes.

3. Jefe Técnico.

Es el profesional titulado, o con demostrada capacidad y experiencia que se responsabiliza con plena iniciativa de la explotación de equipos de alta y baja frecuencia, dirigiendo y orientando el trabajo del personal técnico y auxiliar a sus órdenes, organiza las emisiones, y decide sobre el correcto encadenamiento de los programas. Corresponde a su función, así mismo, la coordinación de equipos formados por personal técnico. Es igualmente responsable de la evaluación y prueba de los diversos equipos electrónicos necesarios para la producción audiovisual, sobre los que emitirá, en caso de requerimiento, los informes técnicos necesarios que permitan la toma de decisiones oportunas sobre la conveniencia o no de su adquisición y puesta en funcionamiento.

4. Realizador.

Es el profesional que, con la correspondiente titulación o con amplios conocimientos prácticos y experiencia, coordina los recursos técnicos y humanos que garantizan la ejecución de las tareas en las que intervienen, realizando programas y su emisión. Dada su experiencia artística y en las técnicas televisivas, crea y presenta programas televisivos y coordina los medios humanos y técnicos precisos para ello.

5. Productor.

Es el profesional que, con la correspondiente titulación o con amplios conocimientos prácticos y experiencia, se responsabiliza de la producción de los programas de televisión que le estén encomendados, coordinando e interviniendo directamente en la planificación y obtención de medios propios y ajenos, recursos económicos, recursos técnicos y humanos, con el fin de conseguir el óptimo resultado en la realización de los distintos programas, siguiendo las instrucciones de sus superiores en política de programación. También realiza funciones de relación públicas, contribuyendo a la localización y montaje de escenarios.

6. Ayudante de Producción.

Es el profesional que realiza las mismas funciones del Productor bajo la dependencia directa de éste o de otro superior.

7. Redactor.

Es el profesional, debidamente titulado, cuyo cometido es buscar, seleccionar, redactar de forma escrita y hablada, editar y presentar en pantalla todo tipo de espacios televisivos. Conoce, para la realización de su trabajo, y maneja equipos de baja frecuencia, locución, edición y cámara, asumiendo la coordinación del personal técnico que precise en la producción del programa. Es responsable de que

sus textos y comentarios, así como que los elementos audiovisuales vayan ajustados, titulados y corregidos.

8. Coordinador de Programa.

Es el profesional que, con amplios conocimientos televisivos, con amplia cultura y dotes de comunicador, está capacitado para crear; realizar; producir o dirigir con plena iniciativa espacios televisivos de todo tipo, ya sea para su transmisión directa o diferida, en el estudio o fuera de él; editar en postproducción; locutor, manejando los equipos técnicos auxiliares necesarios para el desarrollo de su función. Conoce y maneja los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, asumiendo asumir la coordinación de personal técnico y creativo que precise en la elaboración de los citados espacios televisivos.

9. Auxiliar de Redacción.

Es el profesional que, con conocimientos del medio, auxilia a los Redactores en su labor de redacción y locución, confecciona las pautas, acopia el material audiovisual y documental necesario para la confección de programas de ordenación, y lo clasifica, analiza, recupera y custodia.

10. Operador Técnico.

Es el profesional que, con la formación y experiencia necesaria, utiliza los medios técnicos de producción (cámaras, equipos de montaje, continuidad, emisión, sonido e iluminación, responsabilizándose de su trabajo y con libre iniciativa, haciendo tareas básicas de mantenimiento de los equipos y al encadenamiento de los programas. Organiza el trabajo en los estudios y coordina el trabajo de las personas que están bajo su mando.

11. Ayudantes Técnicos.

Es el profesional que realiza las mismas funciones del Operador Técnico bajo la dependencia directa de éste o de otro superior.

12. Administrativo.

Es el profesional que con la formación y conocimiento precisos, realiza las funciones de carácter administrativo, económico, comercial, laboral y contable, y la gestión de almacenes y archivos, aportando en la realización de estas funciones una cierta iniciativa y siguiendo las instrucciones del superior inmediato. Dirige y coordina a los empleados que estén bajo su mando.

13. Auxiliar Administrativo.

Es el profesional que realiza las mismas funciones del Administrativo bajo la dependencia directa de éste o de otro superior.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2006

	SALARIO ANUAL EUROS
1. Editor de Informativos	12.200
2. Jefe de Publicidad	11.200
3. Jefe Técnico	11.200
4. Realizador	10.500
5. Productor	10.500
6. Ayudante de Producción	8.700
7. Redactor	10.200
8. Coordinador de Programa	10.200
9. Auxiliar de Redacción	8.400
10. Operador Técnico	8.700
11. Ayudante Técnico	7.600
12. Administrativo	8.700
13. Auxiliar Administrativo	7.600

PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS Y DÍAS PROGRAMADOS
DE DESCANSO SEMANAL PARA 2006

CATEGORÍA	IMPORTE POR DÍA
Editor de Informativos	34 €
Jefe de Publicidad	31 €
Jefe Técnico	31 €
Realizador	29 €
Productor	27 €
Ayudante Producción	21 €
Redactor	29 €
Coordinador de programa	29 €
Auxiliar de Redacción	21 €
Operador Técnico	26 €
Ayudante Técnico	21 €
Administrativo	23 €
Auxiliar Administrativo	20 €

Para los años 2007 y 2008, sobre las tablas anteriores, se aplicará un incremento del IPC real más 0,5 puntos porcentuales.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2006, de la Consejera, por la que se dispone la implantación de nuevas enseñanzas en centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el curso 2006-2007.

Por Real Decreto 1801/1999, de 26 de noviembre, fueron transferidas a la Comunidad Autónoma de Extremadura las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de enseñanza no universitaria. Asimismo, por Decreto del Presidente 5/2005, de 8 de enero, se modifica la denominación y se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Para continuar avanzando en el objetivo de hacer realidad una Red de Centros suficientemente amplia y bien dotada, que posibilite la igualdad de acceso al sistema educativo y en la que atender las necesidades de escolarización del alumnado en condiciones de calidad adecuadas, se crean Centros Docentes, titularidad de la Junta de Extremadura, mediante el Decreto 113/2006, de 13 de junio.

Con la implantación del segundo ciclo de Enseñanza Secundaria para Personas Adultas, se pretende facilitar el acceso al nivel completo de enseñanza obligatoria a aquellos jóvenes y adultos que abandonaron el sistema educativo sin ninguna titulación, haciendo efectivo el principio previsto en el artículo 1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación, que considera la educación como un proceso de aprendizaje permanente.

El Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, establece en el artículo 1 la necesidad de autorización administrativa para impartir enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Programas de Garantía Social.

Asimismo, para atender adecuadamente a las necesidades formativas del alumnado, procede continuar la implantación de otras enseñanzas, concretamente referidas a Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

Por todo lo anterior, en virtud de lo dispuesto en los artículos 36.f y 92 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y, a propuesta del Director General de Calidad y Equidad Educativa y