



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo de los trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, de la Sociedad Pública de Radiodifusión Extremeña, SAU y de la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, SAU". Expte.: 81/001/2010. (2010060448)*

Visto: el texto del "I Convenio Colectivo de los trabajadores de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, de la Sociedad Pública de Radiodifusión Extremeña, SAU y de la Sociedad Pública de Televisión Extremeña, SAU" (código de Convenio 8100282), suscrito el cinco de enero de dos mil diez, de una parte, por los representantes de la empresa pública, y, de otra, por las centrales sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, 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 (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 12 de febrero de 2010.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

I CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN EXTREMEÑA  
DE MEDIOS AUDIOVISUALES, DE LA SOCIEDAD PÚBLICA DE RADIODIFUSIÓN  
EXTREMEÑA, SAU Y DE LA SOCIEDAD PÚBLICA DE 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 sus dos sociedades filiales,

Canal Extremadura Televisión y Canal Extremadura Radio, así como en aquellas otras sociedades filiales que igualmente pudieran constituirse en el futuro.

2. La CEXMA y sus sociedades filiales se configuran como una unidad de empresa, estableciéndose, por tanto, la posibilidad de que las distintas categorías profesionales presten servicios indistintamente para cualquiera de las empresas, 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/as presentadores/as y locutores/as contratados/as para obras o espacios determinados.

### ***Artículo 2. Vigencia y duración.***

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de diciembre de 2009, independientemente de la fecha de su publicación, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010.

### ***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 2010, 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/as trabajadores/as de la CEXMA y sus sociedades filiales, independientemente del puesto y categoría profesional, son acreedores de los siguientes:

1. Desempeño de un puesto de trabajo correspondiente a su categoría 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/as trabajadores/as de la CEXMA y sus sociedades filiales 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.

**Artículo 8. Deberes.**

Todo/a trabajador/a de la CEXMA y sus sociedades filiales, 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.**

1. Se constituirá en el plazo de un mes tras la firma del Convenio.
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 trabajadoras y otros 3 por la dirección de la empresa.
3. A las sesiones de trabajo de la Comisión Paritaria podrá asistir 1 asesor por cada una de las partes, sin perjuicio de que excepcionalmente y por razón de la materia y previo acuerdo de la Comisión, pueda incorporarse algún asesor más.
4. 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 y cualesquiera otras funciones encaminadas a la justa aplicación y correcta interpretación de sus cláusulas.
5. 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.
6. La Comisión Paritaria se dotará de su propio reglamento. En todo caso, los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

### CAPÍTULO IV JORNADAS Y DESCANSOS

#### **Artículo 10. Jornada de trabajo.**

1. Desde el 1 de diciembre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2009, ambos inclusive, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales para el turno de diario y de 36 horas semanales para el turno de fin de semana.



2. A partir de 2009 los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos.
3. Desde el 1 de enero de 2010, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales o de 1.744 horas al año cuando la distribución de la jornada sea distinta a la ordinaria. Y de 36 horas semanales para el turno de fin de semana.
4. Este cómputo, para el año 2010, será el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco 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.
5. Para el año 2010, por los dos festivos del calendario laboral que caen en sábado, 1 de mayo y 25 de diciembre, corresponderán dos días de permiso retribuido. En el turno de fin de semana, los/as trabajadores/as disfrutarán de dos días de permiso retribuido en compensación por los festivos que coincidan con su descanso semanal. Estos días se determinarán al confeccionar el calendario laboral para el año 2010.
6. 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.

#### **Artículo 11. Calendario laboral.**

1. Para cada año y de acuerdo con el calendario oficial, la dirección confeccionará el calendario laboral, previa consulta e informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal.
2. La dirección publicará el calendario laboral en los tabloneros 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.
2. 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.
3. 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.

4. Se establecen los siguientes límites a la ordenación de turnos y horarios:

- La jornada de trabajo no podrá ser superior a 9 horas, salvo en los casos expresamente establecidos en este Convenio.
- La distribución de la jornada se hará de forma que entre la terminación de una y el comienzo de la siguiente haya un periodo mínimo de descanso de 12 horas, salvo casos excepcionales regulados en las jornadas especiales.
- La jornada semanal no será superior a cinco días, salvo en los casos específicos recogidos en este Convenio.
- El personal disfrutará de un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.
- Los/as trabajadores/as con jornada no inferior a 7 horas continuadas tendrán derecho a una pausa de 20 minutos, los cuales computarán como trabajo efectivo.

5. Se establecen los siguientes grupos de horarios y turnos:

Horario continuado:

- Formado por un solo bloque del día, incluyéndose 20 minutos de descanso que computarán, a todos los efectos, como tiempo de trabajo.

Horario partido:

- La jornada está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación mínima de una hora y máxima de dos.
- La empresa reducirá al mínimo imprescindible, según las necesidades del servicio, el número de turnos con este tipo de jornada, atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y personal.

Horario de fin de semana:

- Se establece para atender las necesidades de la empresa durante el fin de semana.
- Desde el 1 de diciembre de 2009, la duración de la jornada ordinaria será de 36 horas semanales. A partir del año 2010 disfrutarán además de un fin de semana libre.
- El horario semanal se distribuye en cuatro días consecutivos, incluyendo sábado y domingo, pudiendo superarse el límite general de 9 horas diarias de jornada ordinaria de trabajo y hasta un máximo de 12 horas.

Horario nocturno:

- Se considerará periodo nocturno el tiempo comprendido entre las 22,00 horas y las 07,00 horas.

6. Se reconoce la posibilidad de que dos trabajadores/as permuten el turno de trabajo de mutuo acuerdo, con el visto bueno del responsable y si las necesidades de la empresa lo permiten.

**Artículo 13. Vacaciones.**

1. Los trabajadores con jornada semanal de lunes a viernes tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de treinta días naturales para el año 2009. A partir del año 2010 serán de veintitrés días laborables, excluidos los sábados, por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

Para los trabajadores de turno de fin de semana, las vacaciones serán de treinta días naturales en el año 2009 y de veinte días laborables a partir del año 2010.

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 10 de enero del año siguiente. Podrán fraccionarse a elección del trabajador, en un máximo de tres (3) periodos, con la condición de que uno de los periodos sea de, al menos, 10 días laborables consecutivos (8 días para la jornada de fin de semana), y, el resto, no podrán ser inferiores a 5 días laborables consecutivos (4 días para la jornada de fin de semana). Los criterios para el establecimiento del calendario de vacaciones anuales se acordarán en el seno de la Comisión Paritaria.
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/as 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, si las necesidades del servicio lo permiten.

**Artículo 14. Horas extraordinarias.**

1. Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada. Tendrán carácter obligatorio hasta un máximo de 40 horas anuales.
2. Con carácter general, 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 dos 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 dos 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 en un plazo de 6 meses desde la firma del Convenio.
5. Podrán acumularse hasta formar jornadas completas de trabajo a criterio del trabajador durante dos meses y deberán, en todo caso, disfrutarse en un plazo máximo de tres meses. Su disfrute no podrá acumularse al periodo vacacional.

**Artículo 15. Alteración horaria sobrevenida.**

1. Se entenderá por alteración horaria sobrevenida las alteraciones en más de 2 horas de la jornada u horario que se produzcan por necesidades del servicio con respecto a la planificación establecida.
2. Deberá anunciarse con 48 horas de antelación, como mínimo.
3. La alteración que exceda de 2 horas se compensará con 5 horas de descanso.
4. Se establece un máximo de 4 alteraciones horarias al mes.

**Artículo 16. Permiso retribuido por asuntos propios.**

1. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a 2 días de permiso retribuido por asuntos propios para el año 2009 y de 4 días a partir del año 2010. Se devengarán por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.
2. El/La trabajador/a estará obligado/a 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 procurará dar respuesta a la solicitud durante los tres primeros días a partir de la recepción de la misma. En caso de no contestación, se entenderá concedido el permiso solicitado.
3. El periodo de disfrute será el año natural. Transcurrido éste, caducará el derecho. El disfrute no podrá acumularse a ningún periodo de vacaciones, libranzas o puentes.
4. Si por necesidades del servicio el/la trabajador/a no pudiese disfrutar de los días de permiso retribuido por asuntos propios, dispondrá de ellos dentro del primer mes del año siguiente.

**CAPÍTULO V****PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA****Artículo 17. 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 laborales 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 laborales 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 laborales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo 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 laborales si se requiere traslado a localidad distinta de la de residencia.
- 6) Tres días laborales 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 laborales 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/de la interesado/a 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 sus sociedades filiales 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/La trabajador/a podrá acumular en jornadas completas, disfrutándose en ese caso, para el año 2009, de un periodo de veinte días (20) naturales y a partir del año 2010 de veinticinco días (25) 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/La trabajador/a 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/de la trabajador/a 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/as trabajadores/as 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 18. 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/as trabajadores/as 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 19. Licencias no retribuidas.**

1. Los/as trabajadores/as 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 20. Reducción de jornada.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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/las trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la CEXMA y sus sociedades filiales generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**Artículo 21. 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 periodísticas, y, en general, de todas aquellas cuyo trabajo coincida en algún sector específico de la CEXMA y sus sociedades filiales. 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Todo/a trabajador/a 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/la interesado/a 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/la trabajador/a 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 laborales 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a 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/as trabajadores/as 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 de la misma categoría profesional.

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/la trabajador/a 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 alguna de sus



sociedades filiales, incorporándose a su puesto de trabajo original una vez resuelto el contrato de dirección o libre designación suscrito.

**Artículo 22. Abandono del servicio.**

1. Quien voluntariamente desee causar baja definitiva en la CEXMA o sus sociedades filiales 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 23. Cláusula de salvaguarda.**

En los casos en que el/la trabajador/a 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 24. 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, los delegados de personal, elaborarán propuestas e informes sobre la organización del trabajo en los términos dispuestos en la ley.

**Artículo 25. Movilidad funcional.**

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la empresa de encomendar unilateralmente al/a la trabajador/a, sin su previo consentimiento, la realización de tareas que no corresponden al grupo profesional o la categoría profesional que tiene reconocida o al puesto de trabajo que ocupa, con el objeto de adaptar el contenido de la prestación a las necesidades organizativas de la empresa.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.



3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes, dicha realización no podrá superar el periodo máximo de seis meses durante un año o de ocho durante dos años. 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, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.
5. En ningún caso el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del/de la trabajador/a ni la consolidación de las retribuciones.

### **Artículo 26. 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 un 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:

— 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 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 treinta días a la fecha de su efectividad. En dicha comunicación se expresará el centro de trabajo al que se traslada al/a la trabajador/a, las razones del traslado y la fecha de efectos.

Notificada la decisión de traslado forzoso, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, incluidos los de los familiares, o la extinción de su contrato, percibiendo la indemnización que establezca la normativa vigente en cada momento, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Se exceptúa el caso de traslado forzoso por motivos disciplinarios.



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.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora 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.

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/as a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que les exija residir en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

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

### ***Artículo 27. Permuta de puesto de trabajo.***

Se reconoce como intercambio de puesto de trabajo, el mutuo acuerdo entre la CEXMA y sus sociedades filiales y dos de sus trabajadores/as, de distinto centro de trabajo, siempre que sean de igual categoría profesional y tengan la condición de indefinidos con dos años de antigüedad, aunque presten sus servicios en distintas empresas, realizándose en su caso las pruebas de aptitud que correspondan.

La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

### ***Artículo 28. Periodos de prueba.***

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



## CAPÍTULO VII FORMACIÓN

### **Artículo 29. Formación.**

1. La CEXMA y sus sociedades filiales 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/as trabajadores/as, para adquirir los exigidos en otras categorías 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 acuerden 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.
7. En el caso de cursos de formación promovidos por los representantes sindicales, se estará a lo establecido en la legislación vigente.
8. La empresa procurará que todos/as los/as trabajadores/as 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.

## CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### **Artículo 30. 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 31. 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. La CEXMA y sus sociedades filiales tienen la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en el centro 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 profesionales 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 32. 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.
  - 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.
  - Proponer a los órganos de representación de los/as trabajadores/as que adopten la paralización de actividades, en caso de riesgo grave e inminente.
4. Se proporcionará a los/as delegados/as 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 formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as delegados/as de prevención.

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

A los/as delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 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. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
6. 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 33. 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 o 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 procedentes 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 34. 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 35. 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 y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos 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. La CEXMA y sus sociedades filiales adoptarán las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los/as trabajadores/as con discapacidad física, eliminando las barreras y obstáculos que impidan o dificulten su movilidad.

### ***Artículo 36. 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 inherentes a sus puestos de trabajo.
  - c. Extraordinaria: se realizarán 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/de la trabajador/a y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud del mismo.
  - d. La CEXMA y sus sociedades filiales podrán realizar exámenes de salud previos a la contratación según lo dispuesto en materia de salud, para la evaluación de la aptitud de los/as trabajadores/as que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para el/la trabajador/a la aceptación del mismo.
  - e. La CEXMA y sus sociedades filiales no podrán contratar trabajadores/as que en el examen de salud previo no hayan sido calificados de APTOS. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del/dela trabajador/a 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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/as trabajadores/as.
  - b. Para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as 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/a la trabajador/a y que sean proporcionadas al riesgo (aplicación de protocolos sanitarios específicos).

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as afectados/as.
5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/de la trabajador/a, 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/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del/de la trabajador/a. No obstante lo anterior, la CEXMA y sus sociedades filiales 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/de la trabajador/a 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 37. 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 o categoría equivalente, 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, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo 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 periodo 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/as representantes de los/as trabajadores/as 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.



CAPÍTULO IX  
PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN

**Artículo 38. Provisión de plazas.**

1. La contratación del personal indefinido sólo podrá realizarse mediante las correspondientes pruebas de selección convocadas por el Director 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 y/o concurso-oposición libre.

**Artículo 39. Reincorporación de la excedencia.**

Todos/as los/as trabajadores/as 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 de igual categoría de la ocupada y que hubiere solicitado en tiempo y forma su reingreso conforme a lo establecido en el apartado segundo del art. 21 del presente Convenio.

**Artículo 40. 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, entre los trabajadores indefinidos con al menos un año de antigüedad en el puesto de trabajo.
2. Se establece un plazo mínimo de 10 días para la presentación de solicitudes del personal que quiera concurrir en la fase de traslado.
3. 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 la categoría.
  - 20% formación.
  - 10% planificación empresarial.
  - 10% circunstancias familiares y personales.

**Artículo 41. Promoción interna.**

1. Podrán optar a cubrir las plazas vacantes designadas en la convocatoria para el sistema de promoción interna, aquellos/as trabajadores/as indefinidos con al menos dos años de



antigüedad en la empresa y que deseen cambiar de categoría profesional. Tendrán que acreditar la titulación académica y todos los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo establecidos en la convocatoria para la categoría a la que aspiren.

2. En todo caso, será necesario demostrar la adecuación profesional mediante prueba objetiva y/o concurso de méritos debidamente baremado.

#### **Artículo 42. 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/as los/as trabajadores/as 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, categoría profesional, nivel salarial y las formalidades y demás requisitos que deban cumplir los/as candidatos/as, así como los tipos de pruebas que se vayan a realizar.
4. La Bolsa de Trabajo constituida a partir de un concurso de oposición libre estará vigente hasta la celebración de un nuevo concurso de 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.

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

En el caso de la extinción de un Contrato en Prácticas, el trabajador se incorporará automáticamente a la Bolsa de Trabajo existente en su categoría profesional ocupando el último puesto.

#### **Artículo 43. Tribunales.**

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



- Dos representantes de la CEXMA o de sus sociedades filiales, designados por el Director 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 44. Ascensos y promoción profesional.***

1. Todos/as los/as trabajadores/as adscritos/as 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.



CAPÍTULO X  
PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 45. 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 46. Prestación complementaria por enfermedad.**

Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los/as trabajadores/as 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.

**Artículo 47. Anticipos.**

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

CAPÍTULO XI  
RETRIBUCIÓN

**Artículo 48. Sistema retributivo.**

El régimen de retribuciones del personal laboral está constituido por las retribuciones de carácter básico y las de carácter complementario, estableciéndose una subida salarial para el año 2009 del 3,04%, ya en aplicación con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, y del IPC previsto para el año 2010, solamente para el caso de las retribuciones básicas y el complemento específico general, ya que para el resto de retribuciones complementarias serán las cuantías definidas en el presente Convenio.

**Artículo 49. Retribuciones de carácter básico.**

- Sueldo. Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo a que se adscribe la categoría profesional a que pertenece el trabajador. Su cuantía es la que se establece por cada Grupo en la tabla salarial que figura en Anexo IV.
- Complemento de Antigüedad. Computará todo el tiempo trabajado en la CEXMA y sus sociedades filiales, aún 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 12 pagas mensuales, independientemente de la categoría profesional, a partir del año 2010, 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.
- Paga extraordinaria: todos/as los/as trabajadores/as pertenecientes al ámbito de aplicación de este Convenio recibirán, junto a las retribuciones de junio y diciembre, una paga extraordinaria equivalente al sueldo, en su caso, el complemento de antigüedad y complemento específico general correspondiente al nivel en que se encuadre la categoría profesional del trabajador.
- Cuando no se trabaje todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo trabajado.
  - Las pagas extraordinarias deberán abonarse antes de los días 1 de julio y 24 de diciembre.

#### **Artículo 50. Retribuciones de carácter complementario.**

1. 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 la categoría profesional a la que pertenece el trabajador. Retribuye la disponibilidad para el desempeño de sus funciones en horarios variables y diferentes. Compensa cualquier alteración horaria planificada.
2. Complemento Específico Especial. Destinado a retribuir condiciones de la prestación laboral distintas a las asignadas con carácter general al puesto encuadrado en la categoría profesional. Estos complementos se abonarán, en su caso, con independencia del Complemento Específico General que se establece en el apartado 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 sábado, domingo y festivo.
- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- Guardia localizable.
- Dedicación especial.
- Especial responsabilidad.

**Artículo 51. Complemento de trabajo en sábado, domingo y festivos.**

1. Todos/as los/as trabajadores/as que, dentro de su turno de trabajo, no tengan comprendida su jornada de trabajo en sábados, domingos y festivos percibirán, a partir del año 2010:
  - Por cada sábado trabajado, 10 euros más un día libre.
  - Por cada domingo o festivo trabajado, 60 euros más un día libre o 93,33 euros sin libranza, a elección de la empresa.
2. Las compensaciones por sábados y domingos serán de aplicación a los/as trabajadores/as cuyo turno de trabajo no esté adscrito al fin de semana. No será de aplicación a los/as trabajadores/as que, beneficiándose del plus de turnicidad realicen turno de fin de semana de forma periódica. Tampoco será de aplicación, la compensación económica reglada en el apartado anterior, a los/as trabajadores/as que disfruten del plus de dedicación especial o especial responsabilidad.

**Artículo 52. Complemento de nocturnidad.**

Cuando el/la trabajador/a no perciba el plus de dedicación especial o el plus de especial responsabilidad, se compensará, a partir del año 2010, con 5 euros por hora nocturna trabajada dentro de la jornada habitual de trabajo.

**Artículo 53. Complemento de turnicidad.**

Cuando el/la trabajador/a no perciba el plus de dedicación especial o el plus de especial responsabilidad y desarrolle su trabajo en diferentes turnos tendrá derecho a un complemento que se abonará, independientemente de la categoría, a partir del año 2010, a razón de 90 euros mensuales. Este complemento no se abonará durante el periodo vacacional.

**Artículo 54. Guardia localizable.**

1. A partir del año 2010, el personal de guardia durante el tiempo de descanso, o en días festivos, percibirá por este concepto la cantidad de 45 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/la trabajador/a que sea llamado/a.
2. La empresa pondrá a disposición del trabajador los medios oportunos para poder ser localizado.

**Artículo 55. 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 partir del año 2010, a razón de 250 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 la



compensación económica por sábados, domingos o festivos trabajados, con la compensación en descanso por alteración horaria sobrevenida y con el percibo del complemento de especial responsabilidad.

**Artículo 56. Complemento de especial responsabilidad.**

1. Este complemento lo percibirá aquel/aquella trabajador/a que, en razón de su puesto de trabajo, haya 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 categoría profesional.
2. El módulo para el cálculo se establecerá, a partir del año 2010, entre el 10% y el 40% del salario base mensual, en 11 pagas, y su importe será determinado discrecionalmente por la empresa.
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 la compensación económica por sábados, domingos o festivos trabajados, con la compensación en descanso por alteración horaria sobrevenida y por la compensación de dedicación especial.
4. En el caso de que la cuantía de dicho plus sea inferior a 250 euros mensuales, se compensarán las horas extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

**Artículo 57. Compensación por sustitución.**

Los/as trabajadores/as 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 7 días alternos en el plazo de un mes para devengar el derecho al percibo de la compensación.

**Artículo 58. Dietas y locomoción.**

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

1. Dieta: cuando por razón del servicio el/la trabajador/a haya de efectuar un desplazamiento superior a 30 km 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 partir del año 2010:

Dieta para España y Portugal:

- Dieta para comida y cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 35 euros/día.
- Media dieta por cada comida o cena efectuadas en estancias fuera de la localidad habitual de trabajo: 18 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.

Dieta para resto de países:

- Dieta para comida y cena: 40 euros/día.
- Media dieta por cada comida o cena efectuadas: 25 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.

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 km, la empresa abonará hasta un máximo de 15 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 0,23 euros por kilómetro recorrido.

### ***Artículo 59. 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 60. Delegados de Personal.***

1. En aquellos centros de trabajo en los que el número de trabajadores/as sea inferior a 50, éstos estarán representados por Delegados de Personal en la siguiente proporción:
  - De 6 a 30 trabajadores: 1 delegado/a.
  - De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados/as.



2. Estos Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación sindical con los mismos derechos y garantías contemplados para el Comité de Empresa.

**Artículo 61. Comité de Empresa.**

1. El Comité de Empresa legalmente constituido en cada Centro de Trabajo, es el órgano de representación de los/as trabajadores/as 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 62. 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:
  - Dispondrán mensualmente de 18 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. En ningún caso, se podrán ceder las horas entre los miembros de los representantes de los trabajadores.
  - 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.
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 tablones 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.

**Artículo 63. Asambleas.**

1. En principio, su lugar de celebración será el centro de trabajo y fuera del horario laboral. Dicho lugar y hora se condicionan a que las características del centro permitan su realización y la posibilidad de un acuerdo sobre la hora con la empresa.



2. Las asambleas podrán ser convocadas por los Delegados de Personal, por el Comité de Empresa o por petición del 33 por ciento de los trabajadores adscritos al centro.
3. La convocatoria de las asambleas se hará con una antelación de 48 horas a su celebración. La convocatoria se presentará por escrito a la dirección de la empresa y en ella deberán constar el orden del día y el nombre de las personas que vayan a asistir a ellas sin pertenecer a la plantilla.

### CAPÍTULO XIII INFRACCIONES Y SANCIONES

#### **Artículo 64. Norma general.**

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección 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 65. Régimen disciplinario.**

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la dirección de la CEXMA y sus sociedades filiales 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/a trabajador/a 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 presuma 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/de la trabajador/a hasta tanto se resuelva el expediente disciplinario.



En el caso de que el/la trabajador/a estuviera afiliado/a 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/la trabajador/a 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/a la trabajador/a, así como a la representación sindical que hubiere presentado el informe referido en el apartado anterior.

#### **Artículo 66. Graduación de faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores de la CEXMA y sus sociedades filiales 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 ejecutarlos 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/a la trabajador/a 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/as 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/la trabajador/a 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 periodo 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 derive o pueda 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/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella 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/a jefe/a orgánico o trabajador/a de categoría superior al/a la afectado/a, 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/la trabajador/a.
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 cuatrocientos 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/as 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/as o de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales (CEXMA) y/o de sus sociedades filiales, de orden interno o reservado, si no producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un/a trabajador/a 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/as como hacia superiores o hacia terceras personas.
7. La disminución voluntaria y continuada del/de la trabajador/a 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/las trabajadores/as 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/a trabajador/a o varios/as 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 cuatrocientos 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/de la trabajador/a 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/la trabajador/a o sus compañeros/as o terceras personas.
22. La negativa injustificada del/de la trabajador/a a desempeñar las tareas propias de su capacitación profesional y la categoría laboral 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 23 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 67. 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 68. Cumplimiento de las sanciones.**

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

**Artículo 69. 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 70. 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 o trabajadora.

CAPÍTULO XIV  
CLÁUSULA DE ABSORCIÓN

**Artículo 71. Cláusula de absorción.**

En caso de disolución de la CEXMA y/o sus sociedades filiales, aquellas nuevas sociedades que pudieran crearse para cumplir fines similares absorberán la plantilla de las anteriores.

**ANEXO I****DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES**

## Grupo profesional I.

Constituye el Grupo I el personal laboral que posea titulación académica universitaria de grado superior o equivalente: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente y que haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las 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 o equivalente: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las 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 (Formación Profesional de Grado Superior) o Técnico Especialista (Formación Profesional de Segundo Grado) o equivalentes y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las 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 (Formación Profesional de Grado Medio) o de Técnico Auxiliar (Formación Profesional de Primer Grado) o equivalentes, y haya sido seleccionado y contratado para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo correspondientes a alguna de las categorías incluidas en este grupo y para las que se haya exigido dicho nivel de titulación.



**ANEXO II**  
**CATEGORÍAS PROFESIONALES**

CATEGORÍAS	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA	FORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS MÍNIMOS REQUERIDOS	GRUPO
<b>TITULADO SUPERIOR EN ECONÓMICAS</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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	<b>Licenciado en Económicas, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Políticas y de la Administración, Ciencias Actuariales y Financieras.</b>	<b>I</b>
<b>TITULADO SUPERIOR EN DERECHO</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Licenciado en Derecho</b>	<b>I</b>
<b>TITULADO SUPERIOR EN PUBLICIDAD</b>	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 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...)	<b>Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas</b>	<b>I</b>
<b>INFORMADOR</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Licenciatura en Periodismo y/o Licenciatura en Comunicación Audiovisual</b>	<b>I</b>
<b>PRODUCTOR</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Licenciatura en Periodismo y/o Licenciatura en Comunicación Audiovisual</b>	<b>I</b>



<b>DOCUMENTALISTA</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Licenciatura en Documentación</b>	<b>I</b>
<b>GESTOR DE PROGRAMAS Y CONTENIDOS</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Licenciatura en Periodismo y/o Licenciatura en Comunicación Audiovisual</b>	<b>I</b>
<b>GESTOR DE PARRILLAS</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Licenciatura en Periodismo y/o Licenciatura en Comunicación Audiovisual</b>	<b>I</b>
<b>REALIZADOR</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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 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.	<b>Licenciatura en Periodismo y/o Licenciatura en Comunicación Audiovisual</b>	<b>I</b>
<b>INFORMÁTICO</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Ingeniería Técnica en Informática o Ingeniería Técnica de Telecomunicación</b>	<b>II</b>
<b>ADMINISTRATIVO</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Título de Bachiller o Ciclo Grado Superior Rama Administración, Especialidad Administración y Finanzas</b>	<b>III</b>
<b>AYUDANTE DE PRODUCCIÓN</b>	Corresponden a esta categoría profesional las funciones de coordinar la producción interna y externa, y la planeación, ejecución y control de las tareas de producción de televisión, así como dar apoyo a los productores en las tareas que tienen estas encomendadas.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos</b>	<b>III</b>



<b>AYUDANTE DE REALIZACIÓN</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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. Preparar el programa y coordinar los trabajos correspondientes para filmar, grabar, montar y emitir dicho programa. Cuando las circunstancias lo requieran, podrán operar los medios técnicos asignados allí donde desarrollen su trabajo.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Realización de Audiovisuales y Espectáculos</b>	<b>III</b>
<b>TÉCNICO DE MONTAJE Y EDICIÓN DE VIDEO</b>	Corresponden a esta categoría profesional las funciones de operar el equipamiento técnico necesario para grabar, reproducir, editar y postproducir, en cualquier tipo de soporte, las señales, datos y metadata (video/audio/óptica)	<b>Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Realización de Audiovisuales y Espectáculos</b>	<b>III</b>
<b>GRAFISTA</b>	Corresponden a esta categoría profesional la función de operario técnico encargado de elaborar y desarrollar , bajo la supervisión del Jefe artístico, el desarrollo de la imagen de la cadena, tanto en programas de producción propia como delegada	<b>Ciclo Grado Superior Rama Artes Gráficas, Especialidad Diseño y Producción Editorial o Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Imagen</b>	<b>III</b>
<b>TÉCNICO ELÉCTRONICO</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Electricidad y Electrónica</b>	<b>III</b>
<b>TÉCNICO DE SONIDO</b>	Corresponden a esta categoría profesional las funciones de planificar, conectar y operar el equipamiento técnico de sonido, así como captar, mezclar, registrar, reproducir, postproducir, editar, sonorizar y emitir señales de audiofrecuencia y datos en cualquier formato y soporte.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Sonido o Ciclo Grado Superior Rama Electricidad y Electrónica</b>	<b>III</b>
<b>REPORTERO GRÁFICO</b>	Esta categoría profesional engloba a los profesionales que operan con varios tipos de cámaras 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.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Imagen</b>	<b>III</b>



<b>TÉCNICO CONTINUISTA</b>	Corresponde a esta categoría profesional en televisión 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. Corresponde a esta categoría profesional en radio las funciones de operador de sonido especializado en la realización y emisión de programas, tanto en directo como grabados, 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.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Comunicación, Imagen y Sonido, Especialidad Imagen o Sonido, Ciclo Grado Superior Rama Informática y/o Ciclo Grado Superior Rama Electricidad y Electrónica</b>	<b>III</b>
<b>TÉCNICO INFORMÁTICO</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Ciclo Grado Superior Rama Informática.</b>	<b>III</b>
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	Corresponden a esta categoría profesional 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.	<b>Graduado en Educación Secundaria o Ciclo Grado Medio Rama Administración, Especialidad Gestión Administrativa</b>	<b>IV</b>
<b>ORDENANZA/ TELEFONISTA/ RECEPCIONISTA</b>	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.	<b>Graduado en Educación Secundaria o Ciclo Grado Medio</b>	<b>IV</b>
<b>AUXILIAR DE MANTENIMIENTO EN GENERAL</b>	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.	<b>Graduado en Educación Secundaria y/o Ciclo Grado Medio</b>	<b>IV</b>

**ANEXO III****EXTINCIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Quedan a extinguir las siguientes categorías profesionales, 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:**

Corresponden a esta categoría profesional 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 con los medios técnicos necesarios para la elaboración de los contenidos objeto de su trabajo.

**AUXILIAR DE REDACCIÓN Y PROGRAMAS:**

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.

Se reagrupa en una sola denominación de Técnico Electrónico las categorías existentes en TV de Técnico de Video y Técnico Electrónico.

**TÉCNICO DE VIDEO:**

Corresponden a esta categoría profesional las funciones de preparar, montar, operar y desmontar todo tipo de medios técnicos, electrónicos e informáticos, así como de captación, edición, registro y emisión de imágenes y/o señales. Controlar técnicamente la calidad de las señales y datos en los medios anteriormente mencionados.

**TÉCNICO ELECTRÓNICO:**

Corresponden a esta categoría profesional las funciones de reparar, preparar, configurar, implantar, mantener, controlar y gestionar los sistemas de telecomunicaciones. Efectuar las operaciones preventivas y correctivas, así como operar los equipos audiovisuales y/o los elementos auxiliares asignados al puesto donde desarrollen su trabajo.

Se reagrupa en una sola denominación de REALIZADOR las categorías existentes en TV de Realizador y Realizador Gráfico de Arte.

**REALIZADOR GRÁFICO DE ARTE:**

Corresponde a esta categoría profesional las funciones de colaborar en el desarrollo del plan de trabajo desde la Jefatura de Realización y Arte, coordinar el trabajo del personal técnico de grafismo, así como la utilización de los medios técnicos. 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 las circunstancias lo requieran podrá operar los medios técnicos allí donde desarrolle su trabajo.

**REALIZADOR:**

Corresponden a esta categoría profesional 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 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, podrá operar los medios técnicos asignados allí donde desarrolle su trabajo.

**ANEXO IV**

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2009

GRUPO	BRUTO ANUAL	SALARIO BASE BRUTO MENSUAL	COMPLEMENTO ESPECÍFICO GENERAL BRUTO MENSUAL
I	25.793,88	1.658,17	184,25
II	21.904,96	1.408,17	156,47
III	19.402,32	1.247,29	138,59
IV	17.119,62	1.100,55	122,28

