

**IV CONVENIO COLECTIVO**

**CASTILLA – LA MANCHA MEDIA**

# INDICE

<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>6</b>
ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN	6
ARTÍCULO 3. PRÓRROGA Y DENUNCIA	7
ARTÍCULO 4. PRELACIÓN NORMATIVA	7
ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	7
ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	7
ARTÍCULO 7. GARANTÍA “AD PERSONAM”.	8
ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA	8
<b>CAPÍTULO II. JORNADAS, VACACIONES, DESCANSOS</b>	<b>9</b>
ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES	9
ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO	10
ARTÍCULO 11. MODALIDADES DE JORNADAS Y TURNOS	11
ARTÍCULO 12. HORARIO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA	14
ARTÍCULO 13. VACACIONES	16
ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS	18
ARTÍCULO 15. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS	20
ARTÍCULO 16. TRABAJO EN FESTIVOS	21
<b>CAPÍTULO III. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA</b>	<b>23</b>
ARTÍCULO 17. PERMISOS RETRIBUIDOS	23
ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS	31
ARTÍCULO 19. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS	31
ARTÍCULO 20. EXCEDENCIAS ESPECIALES Y DE CARÁCTER SOCIAL	32
ARTÍCULO 21. NORMAS COMUNES DE LAS EXCEDENCIAS ESPECIALES	34
ARTÍCULO 22. EXCEDENCIA FORZOSA	34
ARTÍCULO 23. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.	35
ARTÍCULO 24. REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA	37
<b>CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN</b>	<b>38</b>
ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE PLAZAS	38
ARTÍCULO 26. REQUISITOS GENERALES	38
ARTÍCULO 27. TRIBUNALES	39
ARTÍCULO 28. TRASLADOS	40
ARTÍCULO 29. PROMOCIÓN	40
ARTÍCULO 30. CONCURSO OPOSICIÓN	43
ARTÍCULO 31. CONVOCATORIAS	43
ARTÍCULO 32. PERIODOS DE PRUEBA	44
ARTÍCULO 33. SUBCONTRATACIÓN	44
ARTÍCULO 34. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN	47
ARTÍCULO 35. CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO	47

<b>CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>48</b>
ARTÍCULO 36. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO	48
ARTÍCULO 37. MOVILIDAD FUNCIONAL	48
ARTÍCULO 38. MOVILIDAD GEOGRÁFICA	49
ARTÍCULO 39. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO	50
ARTÍCULO 40. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	51
ARTÍCULO 41. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA	51
ARTÍCULO 42. JUBILACIÓN	53
<b>CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS</b>	<b>54</b>
ARTÍCULO 43. SISTEMA RETRIBUTIVO	54
ARTÍCULO 44. PERCEPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES	54
ARTÍCULO 45. SALARIO BASE	54
ARTÍCULO 46. COMPLEMENTOS SALARIALES	55
ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD	56
ARTÍCULO 48. COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	56
ARTÍCULO 49. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	61
ARTÍCULO 50. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.	66
ARTÍCULO 51. PACTO DE TRABAJO	66
ARTÍCULO 52. INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE PLUSES	67
ARTÍCULO 53. DIETAS Y LOCOMOCIÓN	68
<b>CAPÍTULO VII. FORMACIÓN</b>	<b>70</b>
ARTÍCULO 54. FORMACIÓN	70
<b>CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES</b>	<b>73</b>
ARTÍCULO 55. PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL	73
ARTÍCULO 56. COMISIÓN DE IGUALDAD	73
ARTÍCULO 57. SEGUROS	73
ARTÍCULO 58. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD	74
ARTÍCULO 59. ANTICIPOS	75
<b>CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>77</b>
ARTÍCULO 60. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL	77
ARTÍCULO 61. DERECHOS Y OBLIGACIONES	77
ARTÍCULO 62. DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN	78
ARTÍCULO 63. COMPETENCIAS Y FACULTADES	78
ARTÍCULO 64. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	80
ARTÍCULO 65. FORMACIÓN	81
ARTÍCULO 66. RIESGOS PSICOSOCIALES	81
ARTÍCULO 67. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	82
ARTÍCULO 68. SERVICIO MÉDICO	82
ARTÍCULO 69. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS	82
ARTÍCULO 70. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	83
ARTÍCULO 71. PROTECCIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	83
ARTÍCULO 72. PROTECCIÓN DEL MEDIO NATURAL	84
<b>CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES</b>	<b>85</b>

ARTÍCULO 73. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA	85
ARTÍCULO 74. ASAMBLEAS	86
ARTÍCULO 75. SECCIONES SINDICALES	87
ARTÍCULO 76. DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES	87
<b>CAPÍTULO XI. DERECHOS Y DEBERES</b>	<b>89</b>
ARTÍCULO 77. DERECHOS	89
ARTÍCULO 78. DEBERES	90
ARTÍCULO 79. INCOMPATIBILIDADES	90
<b>CAPÍTULO XII. INFRACCIONES Y SANCIONES</b>	<b>92</b>
ARTÍCULO 80. FACULTAD DISCIPLINARIA	92
ARTÍCULO 81. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	92
ARTÍCULO 82. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS	93
ARTÍCULO 83. SANCIONES	97
ARTÍCULO 84. CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES	97
ARTÍCULO 85. PRESCRIPCIÓN	98
ARTÍCULO 86. CANCELACIÓN DE SANCIONES	98
<b>CAPÍTULO XIII. OTRAS DISPOSICIONES</b>	<b>99</b>
ARTÍCULO 87. ADHESIÓN AL ASEC-CLM	99
ARTÍCULO 88. PROTECCIÓN A LA INTIMIDAD	99
ARTÍCULO 89. GARANTÍAS PROCESALES	99
<b>CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES ADICIONALES</b>	<b>100</b>
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. REVISIONES SALARIALES Y ACTUALIZACIÓN DE HABERES A 1 DE ENERO DE 2019.	100
<b>CAPÍTULO XV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b>	<b>102</b>
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO	102
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. CATEGORÍAS PROFESIONALES (ESPECIALIDADES PROFESIONALES) Y NIVELES SALARIALES	102
<b>ANEXO I: TABLA DE VALORES ECONÓMICOS PARA 2017</b>	<b>103</b>
TABLAS DE VALORES SALARIALES Y HORAS EXTRAS 2017	103
COMPLEMENTOS PERSONALES	104
COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	104
<b>ANEXO II: TABLA DE VALORES ECONÓMICOS PARA 2018</b>	<b>106</b>
TABLAS DE VALORES SALARIALES Y HORAS EXTRAS 2018	106
COMPLEMENTOS PERSONALES	107
COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	107
<b>ANEXO III: TABLA DE VALORES ECONÓMICOS PARA 2019</b>	<b>109</b>
TABLAS DE VALORES SALARIALES Y HORAS EXTRAS 01-01-2019	109
COMPLEMENTOS PERSONALES	110
COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO	110

**ANEXO IV: ACTUALIZACIONES DE COMPLEMENTOS CON CARGO A FONDOS ADICIONALES 112**

**ANEXO V. REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS 113**

1. Requisitos de inscripción.	113
2. Vigencia de la inscripción.	113
3. Comisión de Traslados.	113
4. Competencias de la Comisión.	113
5. Criterios de adjudicación.	114
6. Publicidad y régimen.	114

**ANEXO VI. DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES  
(ESPECIALIDADES PROFESIONALES) 115**

1.- Caracteres genéricos a todas las categorías	115
2.- Sistema de clasificación profesional	116
Categorías con Nivel salarial 2	116
Categorías con Nivel salarial 3	121
Categorías con Nivel Salarial 4	125
Categorías con Nivel Salarial 5	129
Categorías con Nivel Salarial 6	130

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- 1.** El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre el ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN DE CASTILLA LA MANCHA, TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. y RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. y su personal, salvo las siguientes exclusiones:
  - a) El personal directivo de libre designación.
  - b) Los/as profesionales de la comunicación de alta cualificación, contratados/as para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados, los colaboradores y asesores literarios, artísticos, musicales, culturales, técnicos o de cualquier otra especialidad.
  - c) El personal artístico que haya sido contratado para un programa, serie, espacio o servicio concreto.
  - d) Los agentes publicitarios, comerciales, o técnicos de ventas que se regirán por las condiciones que se estipulen en sus respectivos contratos.
  - e) Los compositores, adaptadores literarios y musicales.
  - f) Los/as profesionales que, en el libre ejercicio de su actividad, se encuentren vinculados con la Empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil.
- 2.** El ENTE PÚBLICO RADIOTELEVISIÓN DE CASTILLA LA MANCHA, TELEVISIÓN AUTONÓMICA DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. Y RADIO AUTONÓMICA DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. (en adelante CMM) se configuran como una unidad de empresa.
- 3.** Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación en todos los centros de trabajo que actualmente tiene constituidos CMM, así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

### **ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DURACIÓN**

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, tendrá una vigencia de 3 años, desde el 1 de enero del 2019, (01-01-2019) hasta el 31 de diciembre del 2021, (31-12-2021).

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera sobre revisiones salariales y actualización de haberes a 1 de enero de 2.019, (01-01-2.019).

### **ARTÍCULO 3. PRÓRROGA Y DENUNCIA**

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de 3 meses a su finalización, mediante escrito ante la autoridad laboral y con comunicación expresa a la otra parte. No obstante, el presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia, con independencia de que haya sido denunciado por alguna de las partes, hasta la publicación de un Convenio Colectivo que lo sustituya.

### **ARTÍCULO 4. PRELACIÓN NORMATIVA**

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto en él, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de orden superior que regulen las relaciones laborales.

### **ARTÍCULO 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

### **ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

## **ARTÍCULO 7. GARANTÍA "AD PERSONAM".**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniendo estrictamente "*ad personam*".

## **ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA**

1. La Comisión Paritaria está compuesta por cuatro miembros en representación de CMM y otros tantos por la representación de los trabajadores y trabajadoras, con el voto ponderado, proporcional a su representación sindical. A los efectos de su organización y procedimientos de su actuación, la Comisión se dotará del correspondiente Reglamento por el que se regirá su funcionamiento interno, que se aprobará en un plazo máximo de seis meses desde la fecha de la firma del IV Convenio.
2. La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:
  - a) Vigilancia, seguimiento, interpretación y resolución de conflictos relativos al presente Convenio.
  - b) Resolución de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven del presente Convenio. En caso de acuerdo, el resultado de la misma será vinculante para las partes.
  - c) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores y trabajadoras afectados, publicando todas las decisiones tomadas.
3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de cada una de las partes.
4. A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede que, en cada momento, tenga CMM.
5. La Comisión Paritaria, una vez recibida la solicitud de intervención, dispondrá de un plazo máximo de quince días hábiles para resolver la cuestión suscitada.
6. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa, jurisdiccional o ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de quince días hábiles sin que la Comisión Paritaria haya emitido resolución o dictamen.
7. Se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación de condiciones de Convenio, o Norma que lo sustituya, sin perjuicio de lo estipulado en el presente Convenio.

## **CAPÍTULO II. JORNADAS, VACACIONES, DESCANSOS**

### **ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES**

- 1.** La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tenga la variabilidad y la movilidad que exige la atención de las mismas, respetando la disponibilidad presente en este convenio. Por razón del servicio público que CMM ha de prestar, su actividad laboral se distribuirá, en función de las necesidades de la producción, entre todos los días de la semana.
- 2.** En razón a las diversas funciones que han de cumplir las distintas unidades de las empresas sujetas al presente Convenio, la ordenación y distribución de jornadas y horarios se efectuará atendiendo a las necesidades específicas de cada una de ellas.
- 3.** La Dirección a través de las diferentes Jefaturas ejercerá la facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios y jornadas, con las limitaciones que se establecen en la legislación vigente y en el presente Convenio.
- 4.** Con las excepciones previstas en este Convenio o en la legislación aplicable, la Dirección de CMM ordenará los horarios y jornadas respetando los siguientes criterios:
  - a) Que la jornada diaria de trabajo no sea superior a 9 horas ni inferior a la legalmente permitida, y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un mínimo de 12 horas.  
La distribución horaria se concentrará, siempre que la organización del trabajo lo haga posible, en 5 días de trabajo y 2 de descanso ininterrumpidos que se harán coincidir, preferentemente, con sábado y domingo, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales según lo pactado en el presente Convenio, y con aplicación, en su caso, de lo previsto en la legislación vigente.
  - b) Las compensaciones en tiempo a las que se tuviera derecho por la realización de horas extraordinarias según lo establecido en el presente Convenio, se realizarán en el plazo máximo de seis meses respecto a la fecha que ocasiona el derecho, y se disfrutarán a propuesta del trabajador o trabajadora y por común acuerdo de las partes.
  - c) En los casos en los que el trabajador o trabajadora tuviera un familiar de primer grado en situación de dependencia a su cargo, reconocida o en trámite ante el organismo competente, se facilitarán medidas de flexibilidad horaria, acordadas por la Comisión Paritaria.

5. Para cada año, de acuerdo con los calendarios oficiales, la Dirección de CMM publicará el calendario laboral para cada centro de trabajo. A estos calendarios laborales se les dará la publicidad conveniente a través de los tablones de anuncios de cada centro e intranet.

## **ARTÍCULO 10. JORNADA DE TRABAJO**

1. Se establece una jornada base anual de 1.672 horas anuales de trabajo, distribuidas en un cómputo semanal de 37,5 horas y de siete horas y media diarias, mientras continúe vigente el Artículo 4 del Real decreto-Ley 20/2011, "Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos". Una vez derogadas las prescripciones de dicha Ley, se aplicará la jornada de 1.561 horas anuales, de 35 horas semanales y de 7 horas diarias, salvo que la legislación estatal y /o autonómica sobre la materia, dispongan otra cosa, en cuyo caso se atenderá a lo que dispongan dichas normas.

La jornada ordinaria de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 37,5 horas semanales. Se excluye de esta generalidad el personal sometido a regímenes especiales y aquellos que perciban complementos por dedicación especial o desempeño de puesto de trabajo, en cuya definición se incluya la prolongación de jornada. En estos casos, el número máximo de horas será de cuarenta horas semanales en cómputo bimestral (cada dos meses).

En el supuesto de que se produzca una modificación de la jornada de trabajo por normativa legal, la misma se aplicará de conformidad a lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

2. A los efectos de cálculo del valor de la hora efectiva del trabajo, una vez descontados los días festivos, los correspondientes a descansos semanales y los de vacaciones, se establece una jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio de 1.672 horas. La jornada efectiva de trabajo se considerará siempre integrada por las horas de trabajo, es decir, por el tiempo transcurrido desde el inicio de la jornada por la incorporación del trabajador o trabajadora a su puesto, hasta la finalización de la misma, excluidos los tiempos de interrupción o descanso para la comida o la cena. En el supuesto de desplazamiento por razones del servicio, no se entenderá concluida la jornada de trabajo hasta que no se produzca el retorno del empleado o empleada al centro de trabajo del que partió, considerándose en consecuencia tiempo de trabajo el empleado para el desplazamiento efectuado.

Sin perjuicio de lo anterior, en aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora deba desarrollar su actividad en un lugar diferente a su centro de trabajo habitual, se aplicará el siguiente régimen para determinar el cómputo de tiempo de la jornada laboral:

- En caso de pactarse un punto concreto de recogida, el cómputo de la jornada laboral se iniciará a partir de la hora fijada para ello, concluyendo en consecuencia la jornada una vez se retorne a dicho punto, salvo acuerdo en contrario con todos o alguno de los trabajadores o trabajadoras afectados.
  - En el supuesto de que se pacte que el desplazamiento hasta el lugar donde deba desarrollarse la actividad lo realice el trabajador o trabajadora por sus propios medios y ello implique un desplazamiento fuera de la localidad donde esté ubicada su residencia o su centro de trabajo, se calculará el tiempo empleado en el desplazamiento a razón de 75 Km. a la hora, contabilizándose como tiempo de trabajo el resultante de aplicar este parámetro con arreglo a la menor distancia recorrida.
- 3.** La jornada ordinaria del personal contratado temporalmente para prestar servicio en programas concretos se adecuará a las necesidades de producción y emisión de dichos programas, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio.

## **ARTÍCULO 11. MODALIDADES DE JORNADAS Y TURNOS**

- 1.** La Dirección se compromete a avanzar en el establecimiento de jornadas de trabajo que, garantizando la cobertura de las necesidades del servicio, permitan una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 2.** Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:
  - Jornada continuada:  
Es aquella que se establece en un solo bloque al día, incluyendo un descanso de veinte minutos que tendrá la consideración, a todos los efectos, de tiempo de trabajo efectivo.
  - Jornada partida:  
Es aquella en la que la distribución de la jornada está repartida en dos bloques dentro de un mismo día, con una separación entre ellos de una hora, debiendo estar comprendido el tramo horario de separación entre las 13,00 horas y las 17,00 horas.  
Excepcionalmente, la separación entre bloques será de dos horas en cuyo caso este tramo horario deberá estar comprendido entre las 13,00 horas y las 17,30 horas. Por este cambio se abonarán 23 euros cada día que se realice. Este abono no será incompatible con otros complementos recogidos en el presente convenio.

CMM reducirá al mínimo imprescindible el número de turnos de trabajo sujetos a este tipo de jornada.

- Jornada nocturna:

Se considerará período nocturno el tiempo de trabajo comprendido entre las 22:00 h. y las 07:00 h. El trabajador o trabajadora que realice su jornada diaria de trabajo dentro de los límites horarios fijados para el trabajo nocturno, tendrá, además de la compensación económica prevista en este Convenio, una reducción de una hora sobre la jornada diaria normal de trabajo.

3. Para la asignación de trabajadores y trabajadoras a jornadas u horarios especiales, entendiéndose por tales la jornada nocturna y los horarios especiales de fin de semana, se dará preferencia al personal voluntario, teniendo dichas jornadas u horarios especiales las compensaciones que se establecen en este Convenio. Tanto en el caso de que los/as voluntarios/as no sean suficientes para atender las necesidades de la actividad de la empresa, como en el caso de que hubiera un exceso de peticiones de adscripción a las jornadas u horarios especiales, la Dirección, previa información a los/as representantes de los/as trabajadores/as, establecerá rotaciones con el personal del área. Estas rotaciones tendrán una duración máxima de un mes, excepto en lo referente al turno nocturno en el que la rotación no superará dos semanas al mes, salvo adscripción voluntaria del trabajador o trabajadora.

La Comisión Paritaria velará por la asignación de los horarios especiales y de turno partido, en condiciones de igualdad para todos los trabajadores y trabajadoras, siguiendo los criterios de preferencia que se establezcan en el presente convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras de CMM tendrán un horario de trabajo fijo de referencia. Dicho horario podrá ser modificado por CMM mediante el establecimiento de un sistema de planificación por cuadrantes. Cuando ello ocurra, los empleados y empleadas afectados percibirán la cantidad prevista en el presente Convenio en concepto de alteración horaria por cada día en que se produzca una alteración sobre el horario fijo de referencia, en la cuantía que proceda según el número de horas que efectivamente comprenda la alteración establecida por el cuadrante. Igualmente, las alteraciones que se produzcan en relación al nuevo horario fijado por cuadrante, serán objeto de compensación de conformidad con lo previsto en este Convenio.

Cuando el horario se modifique a instancias de trabajadores o trabajadoras adscritos a una unidad operativa, dicha modificación no generará compensación alguna en relación a esta modificación horaria. Si con posterioridad se realizará otro cambio ajeno al trabajador o trabajadora, procederá la compensación que corresponda.

En cualquier caso todos los horarios se asignarán en Comisión Paritaria.

- 5.** Podrán solicitar cambio de horario fijo de referencia los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de al menos un año en CMM. Cuando existan solicitudes de cambio sobre el horario fijo de referencia, se estudiarán en la Comisión Paritaria. La modificación se hará por el período de un año a partir del 1 de septiembre con carácter anual mediando un preaviso a los trabajadores y trabajadoras afectados que se efectuará con una antelación mínima de treinta (30) días sobre la fecha de inicio en la que se comenzará a aplicar la modificación horaria.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos sobre las solicitudes de cambio de turno, valorando preferentemente las siguientes circunstancias:

- a) Familias mono parentales con hijos/as menores de doce (12) años a su cargo.
- b) Trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de doce (12) años a su cargo o hijos/as con capacidad modificada a su cargo (en este último caso, se atenderá al grado de discapacidad).
- c) Trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a su cargo, según grado de consanguinidad.
- d) Trabajadores y trabajadoras que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional oficial, y que tengan una vinculación directa con el desarrollo formativo y profesional del puesto de trabajo. La Comisión Paritaria podrá solicitar partes de asistencia y/o la superación de los cursos con el fin de acreditar el aprovechamiento.

Aquellos trabajadores o trabajadoras con enfermedades crónicas y/o degenerativas, legalmente acreditadas tendrán una consideración especial a la hora de asignársele un horario. Estos casos serán tratados en el Comité de Seguridad y Salud, que elaborará un informe para la Comisión Paritaria.

También será tenida en cuenta en este caso la no obtención de un cambio de horario solicitado en el último año por parte de la trabajadora o el trabajador.

- 6.** La antigüedad de la trabajadora o el trabajador en CMM será tenida en cuenta a la hora de tomar decisiones en aquellos casos en los que las situaciones de los trabajadores o trabajadoras sean similares. Tanto las solicitudes de cambio de turno que se presenten como las decisiones adoptadas de la Comisión Paritaria deberán estar debidamente justificadas las primeras y suficientemente motivadas las segundas. Y se entregarán todas ellas por escrito debidamente registradas.
- 7.** En el plazo de seis meses desde la firma del convenio, la Comisión Paritaria se dotará de su propio reglamento de horarios y en él se regularán todos los cambios y solicitudes de turno.

8. Se reconoce la posibilidad de que dos ó más trabajadores o trabajadoras de mutuo acuerdo y con la aprobación de la empresa, permuten su turno de trabajo. En caso de que CMM no autorice la permuta, dicha negativa deberá estar motivada por escrito y debidamente justificada.
9. La trabajadora o el trabajador conocerá la planificación de horarios mensuales de actividad asignados entre los días 1 y 15 del mes anterior o día hábil inmediatamente posterior. Los cuadrantes de horarios deberán publicarse en los tablones de anuncios correspondientes y estarán debidamente firmados, sellados y numerados. Asimismo deberán especificar la jornada laboral de cada turno. En el caso de modificación de turno posterior a la primera publicación del cuadrante, la empresa tiene la obligación de avisar a los trabajadores y trabajadoras afectados en cuanto se produzca dicha modificación, con la correspondiente compensación económica prevista en el presente convenio.
10. Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las unidades cuya operatividad lo permita podrán establecer horario continuado en jornada de mañana, atendiendo a las necesidades surgidas de la conciliación familiar. La aplicación de esta medida tendrá en consideración las necesidades del servicio, pudiendo establecerse turnos de guardia cuando sea necesario al objeto de cubrir los horarios no comprendidos en el continuado de mañana.

## **ARTÍCULO 12. HORARIO ESPECIAL DE FIN DE SEMANA**

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio la actividad laboral se distribuirá, de forma ordinaria, entre todos los días de la semana, incluidos sábados, domingos y festivos. Sin perjuicio de lo anterior, se establece la posibilidad de atender las necesidades del fin de semana mediante la aplicación de las dos modalidades siguientes:

- a) **Reducida:** es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada de 34,15 horas semanales en cuatro días continuados, que incluirán el sábado y el domingo. Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este horario percibirán al 50% el módulo de trabajo previsto para sábados, domingos y festivos. Se contempla la posibilidad de que el número de horas a distribuir en los cuatro días, incluyendo sábados y domingos, fueran 37,5 horas, percibiendo en estos casos el trabajador o trabajadora el 100% de los módulos correspondientes.
- b) **Intensiva:** es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo y el tercero viernes o lunes. El número de horas a realizar será de 30, con un máximo de 11 horas en dos de los tres días.

Los trabajadores y las trabajadoras adscritos a esta modalidad de jornada no percibirán el módulo previsto para trabajos en sábados y domingos, salvo que fueran festivos.

Estos horarios también serán entregados por escrito por la dirección de CMM tal y como se hace con el resto de horarios.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán elegir que la pausa para comer se disfrute dentro de los 30 minutos de descanso, reduciéndose así de la jornada la hora de la comida; siempre que las necesidades de producción lo permitan y los turnos estén asignados previamente en la Comisión Paritaria.

Estos horarios se fijan respecto de las 37,5 horas semanales. Con la jornada de 35 horas se adecuan estos horarios a:

- a) **Reducida:** es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada de 32 horas semanales en cuatro días continuados, que incluirán el sábado y el domingo. Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este horario percibirán al 50% el módulo de trabajo previsto para sábados, domingos y festivos. Se contempla la posibilidad de que el número de horas a distribuir en los cuatro días, incluyendo sábados y domingos, fueran 35 horas, percibiendo en estos casos el trabajador o trabajadora el 100% de los módulos correspondientes.
- b) **Intensiva:** es la establecida para atender las necesidades del fin de semana, distribuyéndose la jornada en tres días a la semana, dos de los cuales serán el sábado y el domingo y el tercero viernes o lunes. El número de horas a realizar será de 28, con un máximo de 11 horas en dos de los tres días.

Los trabajadores y las trabajadoras adscritos a esta modalidad de jornada no percibirán el módulo previsto para trabajos en sábados y domingos, salvo que fueran festivos.

Estos horarios también serán entregados por escrito por la dirección de CMM tal y como se hace con el resto de horarios.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán elegir que la pausa para comer se disfrute dentro de los 30 minutos de descanso, reduciéndose así de la jornada la hora de la comida; siempre que las necesidades de producción lo permitan y los turnos estén asignados previamente en la Comisión Paritaria.

## **ARTÍCULO 13. VACACIONES**

- 1.** El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veinticuatro (24) días laborables. Cuando la distribución de la jornada laboral de trabajo semanal se efectúe en cuatro (4) días, el número de días laborables de vacaciones serán diecinueve (19), y cuando la distribución sea en tres (3) los días laborables de vacaciones serán quince (15).
- 2.** Con carácter general el período vacacional podrá ser disfrutado de una sola vez o fraccionado en varios períodos, en ningún caso superior a cuatro (4). El trabajador o trabajadora especificará en la petición de sus vacaciones cuales serán dichos períodos, indicando siempre cual es el período preferente a través de la Intranet. A estos efectos se tendrá en cuenta el histórico de conflictos.
- 3.** El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, de cada año, si bien se disfrutarán preferentemente desde el 15 de junio y hasta el 15 de septiembre; y desde el 15 de diciembre al 15 de enero. Excepcionalmente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el disfrute de las vacaciones correspondientes a un año podrá efectuarse hasta el 31 de enero del año siguiente.
- 4.** Cada área confeccionará las listas en las que figure el periodo de vacaciones que corresponda a cada trabajador o trabajadora, asegurando así la continuidad del servicio.
- 5.** Los períodos de vacaciones de verano (junio, julio, agosto y septiembre) deberán ser solicitados del 15 de marzo al 15 de abril, en cuyo caso la empresa tendrá para resolver hasta el 15 de Mayo de cada año (incluido) o día inmediatamente posterior en el supuesto de ser festivo. Los períodos de vacaciones de invierno (diciembre y enero) deberán ser solicitados entre el 10 de septiembre y el 10 de octubre, en cuyo caso la empresa tendrá para resolver hasta el 2 de noviembre (inclusive) o día inmediatamente posterior en el supuesto de ser festivo. Si a fecha de 16 de mayo o día inmediatamente posterior en el supuesto de ser festivo, o el 3 de noviembre o día inmediatamente posterior en el supuesto de ser festivo no se le ha notificado su petición al trabajador o trabajadora, se entenderá como resuelta de manera favorable.

Las solicitudes presentadas fuera de los plazos establecidos en este punto, no serán tramitadas en tanto no se hayan resuelto las presentadas dentro de ellos. Estos casos no pasarán a formar parte del histórico de conflictos recogido en el punto siguiente.

- 6.** Los períodos de vacaciones serán confeccionados sobre la base de las propuestas de los trabajadores y trabajadoras afectados. En el supuesto de que dos o más empleados de un departamento o sección coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a dicha solicitud, serán criterios preferenciales para otorgarlas:

- a) Tendrá preferencia la familia mono parental.
- b) Personal con hijos/as a su cargo, según legislación vigente en materia de conciliación, que tengan solicitado en Comisión Paritaria un horario por conciliación y lo precisen en época de vacaciones escolares. En caso de igualdad de condiciones, tendrá preferencia el más antiguo en la empresa.

Esta preferencia sólo se aplicará durante el primer año. En los años sucesivos se procederá a la rotación entre los/as empleados/as de mayor a menor antigüedad.

En caso de tener también la misma antigüedad, tendrá derecho preferente el de mayor edad el primer año.

En caso de conflicto y como medida preferente de conciliación de la vida familiar y laboral, el personal que haya solicitado las vacaciones en los períodos no lectivos, no podrá ver denegadas dichas vacaciones dos años consecutivos.

Los trabajadores y trabajadoras implicados en el conflicto serán informados por escrito fundamentado de los motivos de la denegación de su solicitud.

Antes de que la trabajadora o el trabajador vea denegada la solicitud de su período de vacaciones preferente a causa de un conflicto, se le comunicará la existencia de dicho conflicto para que tenga la opción de elegir otro período que se ajuste a sus necesidades, y contará como denegado para el histórico de conflictos.

Una vez que el trabajador o trabajadora conozca la denegación de las vacaciones por conflicto, éste tendrá el derecho de dirigirse a la Comisión Paritaria que se reunirá en los siete días siguientes al final del plazo de resolución de cada uno de los dos períodos de solicitud de vacaciones.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado en materia de vacaciones escolares (períodos no lectivos) se entiende por tales las que en cada caso disponga la autoridad competente en materia de educación de cada centro de trabajo.

- 7.** Los períodos de vacaciones que coincidan con baja temporal por Incapacidad Temporal, enfermedad o accidente inferiores a un año se disfrutarán a la reincorporación del trabajador/a, conjugando la solicitud del trabajador/a y las necesidades del servicio.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado o la empleada sufriera baja médica notificada y comunicada a CMM mediante el correspondiente justificante en los plazos previstos en la legislación vigente, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja.

8. Si por causa de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o durante el periodo de suspensión por riesgo durante el embarazo, o por riesgo durante la lactancia natural, o con motivo del disfrute del periodo de suspensión por maternidad/paternidad, resultara imposible el disfrute de los días de vacaciones dentro del periodo previsto en el apartado 4 del presente artículo, dichos días podrán ser disfrutados a continuación del periodo de suspensión o, en su caso, del periodo correspondiente a la acumulación de las horas de lactancia.
9. Aquellos trabajadores y trabajadoras que soliciten una excedencia en el año natural, por cuidados de hijos/as menores de 12 años o por cuidado de un familiar, hasta segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo, por enfermedad, accidente o por razones de edad, no verán reducido el disfrute de los días de vacaciones reconocidos en convenio durante el primer mes.

## **ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que superen la jornada laboral semanal planificada, de conformidad con las previsiones del presente Convenio. Las partes firmantes del mismo coinciden en considerar que deben reducirse al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.
2. El número de horas extraordinarias por trabajador o trabajadora no podrá ser superior a setenta (70) al año. A estos efectos, según lo previsto en la legislación vigente, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización.
3. En relación al volumen total de horas extraordinarias que, en su caso, se realicen se establece que, en cómputo mensual, el 25% de las mismas podrán ser compensadas, a decisión de CMM, con descanso; compensándose en metálico o en descanso, a decisión del trabajador o trabajadora, el porcentaje que reste una vez aplicado lo anterior. La tabla vigente en el año 2019 para la compensación de las horas extraordinarias en metálico es la que figura en el Anexo III de Valores Salariales de este Convenio. Los incrementos de porcentaje con el que se compensarán las horas extraordinarias a pagar y a descansar son los siguientes:

- a) Horas no festivas a pagar: incremento del 50% sobre la hora ordinaria.
- b) Horas no festivas a descansar: incremento del 75% sobre la hora ordinaria.
- c) Horas festivas a pagar: incremento del 75% sobre la hora ordinaria.
- d) Horas festivas a descansar: incremento del 100% sobre la hora ordinaria.

**4.** Conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, las horas extraordinarias tendrán la consideración de voluntarias, salvo por razón de la continuidad del servicio público de CMM, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se realicen para atender imprevistos propios de la naturaleza de la actividad que, en cada caso, se desarrolle o cuando, por causas sobrevenidas, sean precisas para la conclusión de un servicio cuya imperiosa necesidad determine la realización de las mismas.

En estos casos, con carácter previo a que el trabajador o trabajadora deba realizar horas extraordinarias se determinará por el/la jefe/a del departamento o de la sección si existe algún otro que pudiera realizar el servicio de que se trate por poseer el mismo puesto de trabajo en la empresa y esté dispuesto, voluntariamente, a efectuarlas.

Podrá dejar de realizar horas extraordinarias el trabajador o trabajadora que, requerido para realizarlas, presente a otro que reúna las características descritas en el párrafo anterior y esté dispuesto a efectuarlas.

- b) En todo caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias obligatorias por causa de fuerza mayor aquellas que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que se produzcan con ocasión de averías graves que puedan entrañar importantes pérdidas económicas. De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, estas horas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

**5.** Se comunicará por escrito al trabajador o trabajadora la necesidad de su realización, remitiendo a la representación de los trabajadores copia de dicha comunicación. En caso de que no fueran posible dichas comunicaciones previamente a que se efectúen las horas extraordinarias, se dará cumplimiento a este trámite el día laborable posterior. En atención a las necesidades del servicio, se aplicarán criterios de rotación entre el personal voluntario para la realización de las horas extraordinarias.

6. CMM suministrará a los trabajadores y trabajadoras copia del impreso de las horas extraordinarias realizadas mensualmente y a la Comisión Paritaria relación bimestral de las mismas.
7. Con el objetivo básico de ir adecuando los recursos humanos disponibles a las necesidades de la producción en CMM, con carácter anual, se analizarán las horas extraordinarias prestadas en el seno de la Comisión Paritaria, quien realizará una propuesta a la Comisión de Contratación tendente a aminorar horas extraordinarias.

## **ARTÍCULO 15. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA ASUNTOS PROPIOS**

1. Todo trabajador y toda trabajadora tendrá derecho a cuatro días de permiso retribuido para asuntos propios con independencia del periodo de vacaciones.
2. El derecho al disfrute de los cuatro días se generará por el transcurso progresivo del primer año de servicio. En contratos inferiores al año se generarán los días que en proporción correspondan.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que soliciten una excedencia en el año natural, por cuidado de hijos/as menores de 12 años o por cuidado de un familiar, hasta segundo grado, que no pueda valerse por sí mismo, por enfermedad, accidente o por razones de edad, no verán reducido el disfrute de los días de asuntos propios reconocidos en convenio durante el primer mes.

Asimismo, los trabajadores o trabajadoras que soliciten excedencia por cualquier otro motivo sólo verán disminuida la parte proporcional de los días de asuntos propios que le correspondan por convenio. A estos efectos, sólo podrán descontarse días completos de asuntos propios, de tal forma que la reducción se aplicará siempre con redondeo a la unidad.

3. El periodo de disfrute coincidirá con el año natural del nacimiento del derecho. Transcurrido el mismo sin haberse solicitado caducará este derecho. El disfrute de los días no podrá acumularse a ningún periodo de vacaciones, salvo que, analizadas las necesidades del servicio, haya consentimiento por parte de CMM.
4. En el caso de que no se hayan disfrutado los días de asuntos propios en el mismo año natural, se podrán solicitar hasta dos días en el primer mes del año siguiente, siempre y cuando hubieren sido denegados en el momento de su petición por necesidades del servicio. En cualquier caso se disfrutarán antes del 31 de enero.

- 5.** Ante la solicitud de un/a trabajador/a los plazos de respuesta por parte de la empresa atenderán a los siguientes criterios:
- a) La respuesta de la empresa se realizará con anterioridad al día 16 del mes anterior de la fecha que se solicita, sin perjuicio de contestar con anterioridad atendida la urgencia del asunto.
  - b) Si se realiza la petición para el disfrute dentro del período comprendido entre una semana y un mes a partir de aquélla, la empresa deberá contestar en el plazo de tres (3) días y ocho (8) días respectivamente desde que se formuló.
  - c) Si se realiza la petición para el disfrute dentro del período comprendido entre dos (2) y seis (6) días a partir de aquélla, la empresa deberá contestar en 24/48 horas respectivamente desde que se formuló.
  - d) Si se realiza la petición de un día para otro, la empresa debe contestar en el mismo día que se realiza la petición.

Se tendrá en cuenta el histórico de conflictos.

## **ARTÍCULO 16. TRABAJO EN FESTIVOS**

- 1.** Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año siendo de aplicación lo establecido sobre este particular en la legislación vigente. El personal de CMM que preste sus servicios en las fiestas señaladas como tales en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca su centro de trabajo, tendrá derecho a la compensación económica establecida en este Convenio y a un día de descanso.

El disfrute del día de descanso se hará de común acuerdo entre la trabajadora o el trabajador y CMM, teniendo preferencia, salvadas las necesidades del servicio, la petición del trabajador si pide la libranza con un mes de antelación. Para el trabajo en festivos, se dará preferencia al personal voluntario.

- 2.** Ante la solicitud de un/a trabajador/a los plazos de respuesta por parte de la empresa atenderán a los siguientes criterios:
- a) La respuesta de la empresa se realizará con anterioridad al día 16 del mes anterior de la fecha que se solicita, sin perjuicio de contestar con anterioridad atendida la urgencia del asunto.

- b) Si se realiza la petición para el disfrute dentro del período comprendido entre una semana y un mes a partir de aquella, la empresa deberá contestar en el plazo de tres (3) días y ocho (8) días respectivamente desde que se formuló.
- c) Si se realiza la petición para el disfrute dentro del período comprendido entre dos (2) y seis (6) días a partir de aquella, la empresa deberá contestar en 24/48 horas respectivamente desde que se formuló.
- d) Si se realiza la petición de un día para otro, la empresa debe contestar en el mismo día que se realiza la petición.

Se tendrá en cuenta el histórico de conflictos.

- 3.** Los trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios los días 25 de diciembre, 1 y/o 6 de enero, percibirán el módulo de trabajo en sábados, domingos y festivos incrementados en un cien por cien, y una libranza por cada día festivo. Asimismo, los trabajadores/as que presten sus servicios en el turno de tarde los días 24 y/o 31 de diciembre percibirán la cantidad de 60 euros, siempre que la hora de salida del trabajo se haya producido, por necesidades del servicio, con posterioridad a las 16:00 horas.
- 4.** Los trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios en horario nocturno los días de Nochebuena y Nochevieja percibirán la cantidad de 180 euros.

## **CAPÍTULO III. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA**

### **ARTÍCULO 17. PERMISOS RETRIBUIDOS**

#### **1. Permiso por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.**

- a) La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de quince días naturales y consecutivos por matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho.
- b) En caso de inscripción en un registro de parejas de hecho el permiso deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes, a contar desde la notificación de la inscripción.
- c) El permiso previsto en este artículo podrá acumularse, a petición propia, con días de vacaciones y/o libranzas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La petición de acumulación deberá comunicarse con una antelación mínima de 30 días naturales a la correspondiente Dirección.

#### **2. Permiso por nacimiento o adopción de un hijo.**

Por nacimiento de hijo o por adopción, cuatro (4) días laborables, contados a partir del hecho causante del derecho al permiso si interrumpe la jornada laboral, o al siguiente al hecho si no la interrumpe. Esta licencia es acumulable al permiso de paternidad previsto legalmente, y ampliable a seis (6) días laborables cuando conlleve un desplazamiento de al menos 200 kilómetros sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador o adscrita la trabajadora hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.

#### **3. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.**

- a) La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, o de parientes en el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el hecho causante se produzca en distinta localidad a la del centro de trabajo al que esté adscrita la trabajadora o adscrito el trabajador se ampliará a cinco (5) días laborables cuando conlleve un desplazamiento de al menos 200 kilómetros sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrita o adscrito la trabajadora o el trabajador hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.

- b) Con carácter excepcional, en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, la trabajadora o el trabajador podrá incrementar el permiso hasta un máximo de diez (10) días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos propios del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio. En aquellas situaciones en las que sea necesaria la utilización de más tiempo se podrá flexibilizar el horario de referencia de trabajo, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Esta circunstancia quedará limitada a un máximo de una vez en el año natural.

- c) Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días laborables cuando se produzca en la misma localidad que en la del centro donde esté adscrita la trabajadora o adscrito el trabajador, y de cuatro (4) días laborables cuando conlleve un desplazamiento de al menos 200 kilómetros sumando los trayectos de ida y vuelta desde el centro de trabajo al que esté adscrito el/la trabajador/a hasta el lugar donde se haya producido el hecho causante del derecho.
- d) Los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por prescripción facultativa podrán disfrutarse de manera discontinua, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. En cualquier caso, el tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron y siempre que se mantenga el mismo.
- e) Durante el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista de la Seguridad Social de la trabajadora o el trabajador o de hijos/as menores de edad, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que en ningún supuesto podrá ser superior a un (1) día. En cualquier caso se adjuntará justificante médico.

El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar al empleado o la empleada.

En el supuesto de fallecimiento la trabajadora o el trabajador podrán optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o el inmediatamente siguiente y los días de permiso habrán de disfrutarse en días laborables consecutivos. En este mismo supuesto, cuando la ausencia se produzca iniciada la jornada de trabajo el cómputo de los días de permiso correspondientes comenzará a partir del día siguiente, siempre que se haya realizado la mitad de la misma, considerándose como realizada la parte restante.

#### **4. Permiso por traslado de domicilio.**

La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a un permiso retribuido de un (1) día por traslado del domicilio habitual sin cambio de localidad de destino. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino el permiso será de dos (2) días naturales.

Los justificantes que se podrán aportar indistintamente son: contrato del piso, luz, agua, teléfono.

#### **5. Permiso para exámenes.**

Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial, ya sea académico o profesional y para concurso-oposición al que concurra la trabajadora o el trabajador. En todo caso se aportará el justificante de asistencia a los mismos.

#### **6. Maternidad.**

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de familia monoparental, discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora o el trabajador siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor o progenitora podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija, o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

En el caso de familias monoparentales además del permiso por maternidad se podrá disfrutar del permiso de paternidad.

## **7. Adopción o Acogimiento.**

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de familias monoparentales, discapacidad del menor adoptado o acogido y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección del empleado o empleada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar lugar a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del menor o de adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que se establezcan.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado/a, en los casos de adopción internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de los anteriores permisos se podrá participar en los cursos de formación convocados por la empresa.

Aquellos trabajadores o trabajadoras a quienes les sea admitida la solicitud de adopción de un menor, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo que dure el período de formación orientado a proporcionar los conocimientos y habilidades necesarios para afrontar el proceso de adopción en todas sus fases, de conformidad con el Decreto 45/2005, de 19 de abril, por el que se regula la adopción de menores.

Asimismo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para asistir a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa dentro del correspondiente proceso de adopción.

En el caso de familias monoparentales además del permiso por maternidad se podrá disfrutar del permiso de paternidad.

## **8. Paternidad.**

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, se tendrá derecho a un permiso de cinco (5) semanas a disfrutar por el padre o el otro progenitor o progenitora. La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad contemplado en el apartado 6, o inmediatamente después de la finalización de dicho permiso.

Este permiso se ampliará en dos (2) días más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El permiso por paternidad, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad o adopción.

Durante el disfrute de este permiso se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

El permiso de paternidad no podrá ser disfrutado por aquellas familias monoparentales que se hubieran acogido a la ampliación del permiso por maternidad.

#### **9. Ausencia diaria por nacimiento de hijos o hijas prematuros y/o hospitalizados.**

En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos (2) horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien, a flexibilizar hasta un máximo de dos (2) horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los empleados o empleadas en caso de hospitalización de hijos o hijas menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos propios del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

#### **10. Permiso por lactancia.**

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los/as progenitores/as, en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de parto múltiple, se multiplicará la hora de lactancia por el número de hijos o hijas.

Igualmente la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los/as progenitores/as, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. En los supuestos de parto múltiple, el permiso de lactancia previsto en este párrafo podrá ser sustituido por un permiso de un mes por cada hijo o hija.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

**11. Tiempo necesario para asistir a las reuniones convocadas por los centros escolares, al menos a las tres obligatorias por curso escolar, una por trimestre, siempre y cuando éstas tengan lugar en el tramo de horario de referencia de trabajo.**

**12. Inicio escalonado de las actividades lectivas de hijos e hijas.**

La empresa flexibilizará el horario de referencia de la jornada ordinaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

**13. Permisos para técnicas de fecundación asistida.**

Para someterse a técnicas de fecundación asistida los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**14. Permisos para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la trabajadora o el trabajador podrá disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

**15. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter público inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a tribunales, asistencia a plenos por parte de personal electo, así como cualquier otra de análoga naturaleza.**

**16.** Agotados los periodos reglamentarios, la trabajadora o el trabajador podrá disfrutar de los días de asuntos propios y vacaciones solapados a los permisos retribuidos.

**17.** Los trabajadores o trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectados/as. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

**18. Por el tiempo necesario para asistir a los Consejos que se puedan constituir en el marco jurídico de CMM.**

**19. Para realizar funciones de representación los miembros del Consejo de Informativos y Consejo Asesor.**

**20. Los/as miembros/as del Consejo de Informativos dispondrán de un crédito máximo individual de 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.**

En casos excepcionales este crédito podrá ampliarse sin que exceda al crédito estipulado para los/as representantes de los y las trabajadoras.

## **ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS**

Se entiende por excedencia aquel período en el que, por una causa legal o convencionalmente prevista, el contrato de trabajo queda en suspenso, cesando la obligación de trabajar y el derecho a percibir salario.

## **ARTÍCULO 19. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

1. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores o trabajadoras con una antigüedad, al menos, de un (1) año en CMM, de acuerdo con las siguientes normas:

a) La petición de excedencia deberá estar motivada. Se resolverá en el plazo máximo de quince (15) días naturales a contar desde la fecha de presentación de la solicitud, por plazo no inferior a un (1) mes ni superior a cinco (5) años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el/la mismo/a trabajador/a si ha transcurrido, desde el final de la excedencia anterior al menos un tiempo equivalente a la duración de la misma.

b) La trabajadora o el trabajador podrá solicitar el reingreso, una vez haya transcurrido un (1) mes desde la fecha efectiva de inicio de la misma, mediante comunicación dirigida a la Dirección de RRHH de CMM.

Los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reincorporarse a alguna de las plazas de nueva creación o que queden vacantes. Las demás vacantes, serán cubiertas, en este orden, por traslado, promoción o concurso público.

No obstante lo anterior, durante el primer año de cada excedencia, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

c) Para los reingresos solicitados, una vez transcurrido el año de reserva de puesto de trabajo, se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su especialidad profesional y el derecho preferente de reingreso de los excedentes especiales o voluntarios cuyos plazos de excedencia hayan expirado y hubieran solicitado el reingreso. En cualquier caso, no se podrá amortizar una plaza una vez solicitado el reingreso.

d) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con una antelación de quince (15) días naturales a que expire el plazo por el que se concedió la excedencia.

- e) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de una falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.
  - f) El trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de excedencia voluntaria tendrá de preferencia en su solicitud de reingreso cuando ésta se solicite como consecuencia de fallecimiento o declaración de invalidez permanente absoluta de su cónyuge o pareja de hecho.
2. El tiempo transcurrido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.
  3. La empresa entregará a la representación sindical toda la documentación y registros existentes sobre las solicitudes de reincorporación de excedencias con las fechas de solicitud mensualmente. Según la legislación vigente la representación sindical guardará el sigilo correspondiente a los datos facilitados.

## **ARTÍCULO 20. EXCEDENCIAS ESPECIALES Y DE CARÁCTER SOCIAL**

1. Los trabajadores o trabajadoras podrán solicitar este tipo de excedencias para el cuidado de hijos/as menores de doce (12) años. Dicha excedencia no podrá ser superior a cuatro (4) años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En caso de fraccionamiento de la excedencia, la duración mínima de cada periodo será de treinta (30) días, estableciéndose un tiempo mínimo de carencia entre excedencias de noventa (90) días. En todo caso, los interesados deberán comunicarlo a CMM con una antelación mínima de treinta (30) días respecto a la fecha de entrada en vigor de la excedencia o de la reincorporación.

2. Los trabajadores o las trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en CMM tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia especial por un período máximo de tres años fraccionables, para dedicarse a cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges o de miembros de pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. Este período podrá ser objeto de ampliación en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso.

3. Las excedencias contempladas en los dos apartados anteriores constituyen un derecho individual de los trabajadores o las trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de CMM generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Si la excedencia es para atender al cuidado de hijos/as menores de doce (12) años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, o para el cuidado de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad considerada grave y que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante toda la situación de excedencia.

Para los casos de segundo grado de consanguinidad desde el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o especialidad profesional equivalente.

En todo caso, el cómputo de la antigüedad no se interrumpirá durante el tiempo que dure la excedencia.

4. Cuando por razón de enfermedad la trabajadora o el trabajador agotara el plazo máximo de incapacidad temporal, y pasase a la situación de alta médica con propuesta de invalidez, al trabajador o a la trabajadora se le considerará en excedencia especial hasta tanto sea declarada su Incapacidad Permanente u obtenga el alta médica. En este último supuesto, la solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de los cinco (5) días hábiles siguientes al de la obtención de alta médica.
5. Los empleados o empleadas que adopten un hijo/a o acojan a un/a menor de seis (6) años, disfrutarán, a petición de los mismos, de la suspensión del contrato referida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, manteniendo en su integridad su retribución. No obstante, si dos trabajadores o trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
6. La trabajadora o el trabajador que sea designado o designada para ocupar un cargo directivo en CMM, verá suspendido su contrato inicial, con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tanto dure su nombramiento, incorporándose a su puesto de trabajo original una vez resuelto el contrato de dirección suscrito.

## **ARTÍCULO 21. NORMAS COMUNES DE LAS EXCEDENCIAS ESPECIALES**

- 1.** Terminados los períodos de excedencias especiales, Los trabajadores o las trabajadoras, previa solicitud de reingreso, se reincorporarán a un puesto de su especialidad profesional.
- 2.** El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de treinta (30) días respecto de la fecha de finalización de la excedencia en el caso de la concedida para el cuidado de hijos/as y dentro del período que abarca la excedencia en el caso de la concedida para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidentes o enfermedad. La no solicitud en dichos plazos dejará sin efecto el derecho al reingreso, pasando a causar baja definitiva el trabajador o trabajadora en CMM.
- 3.** El uso fraudulento de estas excedencias especiales con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo de aplicación lo dispuesto sobre el particular en el régimen disciplinario establecido en el presente Convenio.
- 4.** En el supuesto de que a la finalización de la Excedencia Especial el trabajador o trabajadora solicitase la excedencia voluntaria, se estará a lo que para ésta queda regulado en el presente Convenio.

## **ARTÍCULO 22. EXCEDENCIA FORZOSA**

- 1.** Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo sindical de ámbito provincial o superior, que exija plena dedicación.
- 2.** La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los cuarenta y cinco (45) días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que por imperativo legal se imposibilite su reincorporación en el indicado plazo. La no incorporación en el plazo señalado, no mediando imperativo legal que lo impida, determinará la baja definitiva salvo que dentro del mismo plazo se solicitara excedencia voluntaria.

## **ARTÍCULO 23. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.**

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o alguna persona con capacidad modificada, o 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 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 aquella.

Los trabajadores o trabajadoras que se beneficien de esta reducción no podrán generar horas extraordinarias ni ninguna otra variable derivada de un mayor tiempo de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponden al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, según sus necesidades.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

2. Reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
  - a) El progenitor o la progenitora, adoptante o acogedor o acogedora de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave. A efectos de la concesión de la reducción de jornada por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave tendrán la consideración de enfermedades graves las mismas que tengan esa consideración a efectos del reconocimiento de la prestación económica para este fin prevista en la legislación de la Seguridad Social.

- b) Cuando exista recaída de la persona menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por la persona progenitora, adoptante o acogedora.
- c) La reducción de jornada se concederá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica de la persona menor, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los dieciocho años. Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos meses, la reducción de jornada se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.
- d) Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquel. En todo caso, el disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido.
- e) La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual del personal laboral, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.
- f) Para la concesión de esta reducción de jornada será necesario aportar los siguientes documentos:
  - i. Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica de la persona menor o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde la persona menor hubiera sido atendida, que exprese la necesidad del cuidado de la misma por encontrarse afectada por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento médico continuado de la enfermedad.

- ii. Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo, de la hija o de los hijos o de las hijas en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar pre-adoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor.
3. Si la reducción por cuidado del menor se produjese inmediatamente después del permiso de maternidad o paternidad o después de la acumulación de las horas de lactancia, la trabajadora o el trabajador podrá optar por compactar esta reducción durante el período máximo de un año, de forma que en el caso de reducción del 50 % de la jornada, la trabajadora o el trabajador acumula seis meses de descanso inmediatamente después de la maternidad/paternidad o lactancia y los seis meses siguientes trabaja el 100% de la jornada. Si la reducción es menor, se calculará proporcionalmente el tiempo de compactación por un período mínimo de tres (3) meses.

## **ARTÍCULO 24. REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA**

1. Cualquier trabajador o trabajadora podrá solicitar la reducción de su jornada diaria con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.
2. Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo.
3. La acumulación regulada en el apartado anterior requerirá de acuerdo previo entre la persona trabajadora solicitante y CMM para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración de la reducción o a parte de aquel.
4. En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre la trabajadora o el trabajador solicitante y CMM.
5. La concesión de la reducción de jornada y, en su caso, la acumulación en jornadas completas estarán sujetas a las necesidades del servicio.

## **CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE PLAZAS Y PROMOCIÓN**

### **ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE PLAZAS**

1. La contratación del personal con carácter indefinido/fijo sólo se podrá realizar mediante las correspondientes pruebas de admisión, establecidas y convocadas por la Dirección General de CMM, de acuerdo con el Consejo de Administración.
2. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación aprobadas por el Consejo de Administración y que hayan de cubrirse con personal indefinido/fijo se llevará a efecto según el siguiente orden:
  - a) Reingreso de excedentes voluntarios.
  - b) Traslados
  - c) Promoción
  - d) Concurso-Oposición
3. Cuando se convoquen plazas de acuerdo con los apartados indicados anteriormente, la Comisión de Contratación participará en el proceso hasta la constitución de los tribunales establecidos en el presente convenio.

### **ARTÍCULO 26. REQUISITOS GENERALES**

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CMM:

- a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente, cumpliéndose dicha edad antes de finalizar el plazo señalado en cada convocatoria.
- b) Correcto conocimiento, hablado y escrito, de la lengua castellana.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa. A estos efectos, cuando legalmente sea exigible, el personal, antes de incorporarse a CMM en calidad de indefinido/fijo, podrá someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.
- d) Poseer la titulación específica, opcional o respectivamente superior de la misma carrera profesional, y cumplir con los demás requisitos que para el desempeño de cada puesto de trabajo se establezcan en el presente convenio, según lo estipulado en el ANEXO VI, en su redacción actual, o en cualquiera que pudiera sustituirla como consecuencia del proceso de adecuación del sistema de clasificación profesional de CMM establecido en el **ARTÍCULO 40**.

## **ARTÍCULO 27. TRIBUNALES**

- 1.** CMM establecerá la constitución de tribunales generales o específicos para cada caso, para juzgar en los procedimientos de provisión de plazas establecidos en el artículo 25, apartado 2.
- 2.** Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Cuatro de sus miembros serán nombrados a propuesta de los/as representantes electos/as del personal de entre trabajadores y trabajadoras de la misma especialidad profesional o superior a la de las plazas convocadas o afines, y cuatro a propuesta de la Dirección de CMM. La Presidencia recaerá en la Dirección de CMM y tendrá voto de calidad en caso de empate. La dirección de CMM designará un trabajador o la trabajadora de RRHH para ostentar la secretaría y, en cualquier caso, tendrá voz pero no voto.
- 3.** La composición de cada tribunal se hará pública con 15 días naturales de antelación al inicio de valoración de las candidaturas.
- 4.** Corresponden a los tribunales las siguientes funciones:
  - a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
  - b) Administrar las pruebas que se establezcan.
  - c) Valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional.
  - d) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.
  - e) Levantar acta de sus sesiones.
  - f) Velar por el secreto de las pruebas
- 5.** Los tribunales dispondrán de los medios técnicos y materiales necesarios para la realización de las pruebas establecidas en cada convocatoria.
- 6.** Los tribunales podrán acordar la participación de dos (2) profesionales externos como asesores/as, designados/as uno/a por CMM y otro/a por la representación sindical.

## **ARTÍCULO 28. TRASLADOS**

A las plazas vacantes o de nueva creación podrán optar las empleadas y empleados indefinidos/fijos que deseen cambiar de localidad sin cambio de especialidad profesional. Ello se hará de conformidad con lo previsto en el Registro General de Traslados.

Los/as representantes de las trabajadoras y los trabajadores tendrán información actualizada de dicho registro mensualmente, y de todas las solicitudes y los cambios que surjan en el mismo, así como el proceso para cubrir alguna de las plazas vacantes según lo especificado en el presente artículo, manteniendo el sigilo correspondiente a los datos facilitados, según la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 29. PROMOCIÓN**

1. Publicadas las plazas disponibles para promoción, podrá presentar instancia el personal fijo/indefinido con al menos un año (1) de antigüedad en CMM y que cumplan las condiciones profesionales de titulación y (o) experiencia laboral establecidas en la convocatoria para la especialidad profesional a la que aspiren.
2. Para conocer individualmente las instancias presentadas por el personal que desee promocionar se formará una única Comisión de Selección para cada empresa. La composición de esta Comisión se determinará por aplicación de los mismos criterios fijados en el artículo 26 del presente Capítulo.
3. El sistema de promoción interna se ajustará a las siguientes normas:

### **A. CRITERIOS CONCURSALES 40 puntos.**

1. La valoración de la formación supondrá hasta un máximo de 15 puntos sobre los 40 totales a obtener y se valorará atendiendo a los siguientes criterios:
  - a. Titulación académica.
    - Los/as aspirantes que tengan la titulación académica específica o superior de la especialidad/grupo profesional exigida por el presente Convenio Colectivo, recibirán 9 puntos.
    - Para los/as aspirantes que aún no cumpliendo el requisito anterior ostenten una titulación académica opcional o superior de la especialidad/grupo profesional exigida por el Convenio Colectivo vigente, recibirán 4 puntos.

Los puntos anteriores son incompatibles entre sí, teniéndose en cuenta únicamente la puntuación obtenida en uno de ellos.

**b. Formación Complementaria.**

- Los/as aspirantes que, hayan realizado cursos oficiales relacionados con la especialidad/grupo profesional, recibirán 1 punto por cada 100 horas de formación realizada, hasta un máximo de 4 puntos.

**c. Formación en CASTILLA LA MANCHA MEDIA**

- Los periodos de realización de becas y/o formación en centro de trabajo en CASTILLA LA MANCHA MEDIA serán computables con 0,20 puntos por mes con un máximo de 2 puntos. Lo recogido en este apartado sólo será aplicable hasta el límite de 15 puntos en total para el apartado global de Formación.

2. La valoración de la experiencia laboral supondrá hasta un máximo de 25 puntos del total conforme al siguiente baremo:

**a. Experiencia laboral dentro de CASTILLA LA MANCHA MEDIA.**

Se entenderá que un/a aspirante presta sus servicios para CASTILLA LA MANCHA MEDIA siempre y cuando mantenga o haya mantenido de forma directa una relación contractual laboral con dicha empresa. La puntuación máxima a obtener por éste concepto será hasta 7 puntos. Se seguirán los siguientes criterios:

- 1.** Los/as aspirantes recibirán 0,40 puntos por cada año de servicios prestados en CMM hasta un máximo de 7 puntos. Se valorarán proporcionalmente los períodos inferiores al año.
- 2.** Los/as aspirantes que hayan prestado sus servicios de forma directa para CMM en una misma especialidad/grupo profesional inmediatamente inferior, según el Anexo VI del presente convenio, recibirán 0,40 puntos por cada año acumulado, hasta un máximo de 8 puntos.  
Se valorarán proporcionalmente los períodos inferiores al año.
- 3.** Los/as aspirantes que hayan prestado sus servicios de forma directa para CMM en la misma especialidad/grupo profesional, según el Anexo VI del presente convenio, recibirán 0,40 puntos por cada año acumulado hasta un máximo de 8 puntos.
- 4.** Se valorarán proporcionalmente los períodos inferiores al año.

**b. Otra experiencia laboral.**

Aquellos/as aspirantes que hayan prestado sus servicios mediante un contrato laboral en una especialidad/grupo profesional igual o equivalente en otras empresas, recibirán 0,40 puntos por cada año acumulado, hasta un máximo de 2 puntos. Se valorarán proporcionalmente los períodos inferiores al año.

A los efectos de computar la experiencia laboral, tanto en CMM como en otras empresas, se tendrá en cuenta la adquirida hasta la fecha de publicación de la convocatoria de la promoción en CMM.

A efectos de puntuar dicha experiencia, se procederá a sumar el total de días naturales de todos los contratos laborales aportados y aceptados por la Comisión de Selección en cada especialidad/grupo profesional (dentro y fuera de CMM) y se dividirá la cantidad resultante entre 360.

A los efectos de los apartados anteriores tendrán consideración los tres primeros decimales exclusivamente.

A efectos de promoción profesional se tendrá en cuenta el cómputo como días trabajados de los períodos de baja por riesgo durante el embarazo, maternidad/paternidad, lactancia y cualquier baja por Incapacidad Temporal con independencia del motivo, así como el primer año por excedencia por cuidado de hijos/as o familiar.

**B. PRUEBA TEÓRICA/PRÁCTICA 60 puntos.**

Mínimo 30 puntos sobre 60 para aprobar

1. Para superar la promoción, el/la aspirante deberá aprobar en todo caso la prueba teórica / práctica, para lo cual deberá alcanzar un mínimo de 30 puntos sobre 60 puntos, sin los cuales no tendrán valoración alguna los méritos concursales. Una vez alcanzado el mínimo en la prueba, se sumarán todos los criterios concursales acreditados por el/la candidato/a hasta un máximo posible de 100 puntos. De no haber ningún trabajador o trabajadora que supere la prueba teórica / práctica, la plaza se declarará desierta, abriéndose un nuevo proceso de cobertura, tal y como está recogido en el presente Convenio Colectivo.
2. En caso de empate se tendrá en cuenta el sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se opta.

3. A los trabajadores o trabajadoras que aprueben la promoción y que no consigan la plaza, se les guardará la nota obtenida durante dos años o hasta que se vuelva a convocar la siguiente promoción, pudiendo ser requeridos por la empresa para una plaza de igual especialidad profesional en el caso de que surgiera una vacante en dicho periodo, de no haber por delante ninguna solicitud de reingreso de excedentes voluntarios ni de traslados. Quienes consigan promocionar a una especialidad/grupo superior o distinta de la que ocupaban, no tendrán que pasar período de prueba.
4. Los/as aspirantes designados/as podrán ser requeridos para realizar los cursos de formación, con cargo a CMM, que se estimen necesarios.

### **ARTÍCULO 30. CONCURSO OPOSICIÓN**

1. El concurso oposición se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en CMM y que no hayan sido cubiertas en las fases precedentes contempladas en los artículos anteriores.
2. Al concurso oposición libre podrá optar el personal de CMM en situación de activo o excedente, cualquiera que sea su especialidad profesional y siempre que acrediten capacidad, conocimientos, titulación y requisitos exigidos en la convocatoria.
3. Para tomar parte en las pruebas de admisión los/as aspirantes deberán reunir, en el momento de la convocatoria, los requisitos establecidos en el artículo 26. Requisitos generales.
4. En el plazo improrrogable de treinta (30) días a contar desde el término del plazo de presentación de solicitudes, los tribunales convocarán la realización de las pruebas del concurso oposición libre, estableciendo el lugar y fecha de realización de las mismas.

### **ARTÍCULO 31. CONVOCATORIAS**

1. En cada convocatoria de plazas vacantes o de nueva creación de personal indefinido/fijo se harán constar los siguientes extremos:
  - a) Número y denominación de las mismas.
  - b) Requisitos exigidos a los candidatos/as para su participación.
  - c) Sistemas de selección.

- d) Naturaleza de las pruebas a realizar y relación detallada de los grupos de materias de que constarán los ejercicios, señalando los baremos que se aplicarán de valoración de las pruebas.
  - e) Especificación del destino geográfico de las plazas.
  - f) Plazos de presentación de instancias y de reclamaciones a las listas de admitidos/as y excluidos/as.
  - g) Composición del Tribunal evaluador.
2. Con carácter previo a que se haga pública la convocatoria, CMM la dará a conocer a la Comisión de Contratación que informará sobre ella en el plazo improrrogable de quince (15) días naturales.

### **ARTÍCULO 32. PERIODOS DE PRUEBA**

1. La contratación de personal indefinido/fijo o temporal se hará siempre a título de prueba de conformidad con los siguientes criterios:
- a) Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de 60 días.
  - b) Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de 30 días.
  - c) Cuando la contratación corresponda a personal no cualificado, el período de prueba será por un periodo máximo de trabajo efectivo de 15 días.
2. Durante el periodo de prueba, tanto la trabajadora o el trabajador como CMM podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

### **ARTÍCULO 33. SUBCONTRATACIÓN**

1. En los contratos que se establezcan con empresas ajenas para la contratación o subcontratación de servicios u obras tanto de carácter específico como complementario de las actividades principales de CMM, deberá exigirse el cumplimiento de la normativa laboral general y sectorial aplicable de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales.

- 2.** La empresa contratada estará obligada a cumplir las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo y de integración laboral, en particular:
  - a) Cuando las prestaciones que deben desarrollarse estén sujetas a convenio colectivo, está obligada a cumplir con las disposiciones contenidas en dicho convenio.
  - b) La empresa deberá, a lo largo de toda la ejecución del contrato, abonar el salario recogido en el convenio colectivo de aplicación según la especialidad profesional que le corresponda al trabajador o trabajadora, sin que en ningún caso el salario a abonar pueda ser inferior a aquel.
  - c) La empresa tiene que adoptar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que sean obligatorias o necesarias para prevenir de manera rigurosa los riesgos que pueden afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores o trabajadoras.
  
- 3.** La empresa contratada estará obligada asimismo a cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidos por la normativa vigente, debiendo acreditar ante CMM el cumplimiento de las siguientes obligaciones:
  - a) La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva correspondiente a la subcontrata.
  - b) La formación e información en materia preventiva a Los trabajadores o las trabajadoras.
  - c) La entrega de equipos de protección individual que, en su caso, sean necesarios.
  
- 4.** La empresa contratada estará obligada a garantizar a los trabajadores o trabajadoras adscritas a la ejecución del contrato la aplicación estricta de las condiciones laborales en materia de formación continuada para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo que establezca el convenio laboral que les resulte de aplicación.
  
- 5.** Por otro lado, la empresa contratada, tanto si desempeña sus funciones en Centros de Trabajo de CMM como si las desempeña en un Centro de Trabajo compartido, está obligada a cumplir y garantizar el cumplimiento del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo así como el de por Acoso Laboral vigentes en CMM, con el objeto de adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual y acoso laboral en el ámbito de trabajo de CMM.

En caso de hallarse implicado/s cualquiera de los trabajadores o trabajadoras de la empresa contratada, la Dirección de CMM se dirigirá a dicha empresa con objeto de que adopten aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y que se evite de que se vuelvan a producir. En caso de no hacerlo, la relación mercantil podrá ser extinguida.

- 6.** Conforme a lo anterior y respecto a la contratación o subcontratación de esos servicios u obras prestados por empresas ajenas a CMM, la Dirección de RRHH comunicara, mensualmente, a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras las contrata o subcontratas que se establezcan, facilitando la información disponible que identifique a la empresa, y que se establece en los siguientes datos:
  - a. C.I.F./N.I.F.
  - b. Razón social.
  - c. Domicilio social.
  - d. Actividad objeto de la contratación.
  - e. Número patronal de inscripción en la seguridad social.
  - f. Número de jornadas de trabajo estimadas que corresponden a la prestación del servicio contratado.
  - g. El convenio colectivo de aplicación al personal de la empresa contratada.
  - h. Fechas de inicio y finalización de la contratación.
  - i. Periodicidad de la prestación contratada, prórrogas, rescisión.
  - j. Lugar de ejecución de la contrata. (Cada centro de trabajo de CMM)
  - k. Coordinación de condiciones de seguridad o prevención de riesgos.
  - l. Número de trabajadores o trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en los centros de trabajo de la empresa principal.

Para asegurar el mejor tratamiento de la información anterior, ésta se proporcionará en soporte informático si la hubiera.

- 7.** Se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, o Norma que la sustituya.
- 8.** Los trabajadores o trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de CMM cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la trabajadora o el trabajador respecto de la empresa de la que depende.
- 9.** Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTÍCULO 34. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN**

- 1.** La Comisión de Contratación conocerá e informará sobre toda la problemática derivada de la contratación del personal, en los términos previstos en el presente Convenio.
- 2.** A los efectos de lo establecido en el punto anterior, la Comisión de contratación tendrá acceso a la información sobre la plantilla aprobada por especialidad profesional, y, en su caso, sobre las vacantes existentes.
- 3.** Todo lo relativo a la Comisión de Contratación y al funcionamiento de la Bolsa de Trabajo estará recogido en el REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE CONTRATACIÓN y en el REGLAMENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO vigente en cada momento.
- 4.** CMM podrá contratar directamente, al margen de las Bolsas de Trabajo, hasta un 8 % de la contratación media anual.

## **ARTÍCULO 35. CONTRATOS POR OBRA Y SERVICIO**

- 1.** Todos los empleados y empleadas contratados por obra o servicio determinado con especialidad profesional recogida en el presente Convenio quedan equiparados, como mínimo, en condiciones homogéneas al personal indefinido/fijo de la misma especialidad profesional.
- 2.** Dichos contratos, de conformidad con lo establecido en el art. 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de tres años, ampliables hasta doce meses más.

## **CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 36. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

- 1.** La organización y dirección del trabajo en CMM es competencia de sus órganos rectores, en los términos en que la reconozcan las disposiciones vigentes.
- 2.** El objetivo de la organización y dirección del trabajo es alcanzar un nivel óptimo de eficacia basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores o trabajadoras.
- 3.** Son materia de organización general, entre otros: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de CMM así como la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas.
- 4.** Sin merma de las facultades reflejadas en los párrafos anteriores los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán funciones de asesoramiento, propuesta y emisión de informes en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 37. MOVILIDAD FUNCIONAL**

- 1.** La movilidad funcional en el seno de CMM 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, y especialidades profesionales. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la especialidad sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. Se tendrá en consideración la voluntariedad a la hora de establecer la movilidad.
- 2.** La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la trabajadora o el 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, salvo que el cambio se produjera a petición de la trabajadora o el trabajador y CMM accediera a ello, en cuyo caso se adecuará a la asignada al nuevo puesto.

3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las de la especialidad por un periodo de seis meses ininterrumpidos durante un año u ocho durante dos, la trabajadora o el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en CMM, sin que pueda adquirirse por el mero transcurso del tiempo el nivel superior. El ejercicio de funciones de nivel superior llevará implícito el abono de la diferencia salarial y de todos los conceptos salariales correspondientes (vacaciones, pagas extraordinarias, horas nocturnas, horas extras, etc.).
4. Cuando por necesidades de la organización se haga imprescindible la realización de trabajos de nivel superior, se aplicará la alternancia de los/as trabajadores/as que lo deseen del Departamento en la realización de los mismos.
5. En todo caso, CMM informará a la Comisión Paritaria sobre los casos de movilidad funcional antes de que se produzcan.
6. Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido al respecto en el Registro de Cambio Temporal de Puesto de Trabajo.

## **ARTÍCULO 38. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

1. La movilidad geográfica del personal se efectuará de conformidad con lo previsto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se entiende que se produce movilidad geográfica cuando el desplazamiento no temporal de un trabajador o trabajadora a un centro de trabajo distinto de la misma empresa exija cambio de residencia. Esta movilidad podrá efectuarse respetando el siguiente orden:
  - a) Voluntario, a solicitud del interesado o interesada y por acuerdo entre las partes. Si existiera más de una solicitud, se llevará a efecto un proceso selectivo, conforme a los criterios regulados en el Artículo 25 y siguientes de este Convenio.
  - b) Forzoso, por necesidades del servicio, que deberá obedecer a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, limitado a un plazo máximo de seis meses.
2. A la hora de resolverse los traslados, tanto forzosos como voluntarios, se aplicarán los criterios que figuran en el artículo 11.5 del presente convenio.

3. Si un trabajador o trabajadora de CMM es trasladado/a a otro centro de trabajo y su cónyuge fuese también trabajador o trabajadora de CMM, este tendrá derecho prioritario al traslado a la misma localidad, si hubiese puesto de trabajo disponible de su misma especialidad profesional.
4. Dando preferencia a la Comisión de Traslados y sin perjuicio de los traslados solicitados, y contando con la voluntad de la trabajadora o el trabajador y valorando la existencia de voluntarios/as, la Dirección de CMM podrá anunciar Comisiones de Servicios, para que, con carácter temporal, personal indefinido/fijo de las plantillas de CMM pasen a prestar servicio en Sociedades distintas a la que pertenezcan. Las condiciones de índole económica que regirán las Comisiones de Servicios se determinarán en la Comisión Paritaria en atención a las circunstancias de carácter objetivo que estén presentes en cada caso.
  - a) La duración de esta Comisión de Servicio se establece, en principio, en seis meses improrrogables.
  - b) La trabajadora o el trabajador conservará los derechos económicos y laborales adquiridos en la plantilla de origen.
  - c) Podrán optar a la Comisión de Servicio el personal indefinido/fijo que ostente la misma especialidad profesional a la ofertada y tenga al menos un año de antigüedad en la misma, debiéndose tener en cuenta a la hora de la determinación de los requisitos y perfiles las necesidades de CMM en cuanto a la especialidad profesional del puesto a desempeñar.
  - d) Quedan excluidos/as de la comisión de servicio temporal los trabajadores o trabajadoras designados para el desempeño de un puesto funcional de libre designación o libre concurrencia.
5. En materia de desplazamientos temporales se estará a lo previsto sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores.

### **ARTÍCULO 39. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO**

Se reconoce como cambio de puesto de trabajo el mutuo acuerdo entre CMM y dos o más de sus trabajadores o trabajadoras, siempre que sean de igual especialidad profesional y tengan la condición de fijos/indefinidos, aunque presten sus servicios en distintas empresas.

## **ARTICULO 40. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Un vez se firme el presente convenio, se creará una Comisión mixta y paritaria entre la Dirección de CMM y la representación de los trabajadores y trabajadoras para adecuar el sistema de clasificación profesional en CMM, grupos profesionales y especialidades profesionales, a la normativa vigente en la materia. La conclusión de sus trabajos, que deberán finalizar antes de que transcurran seis meses, se incorporará al articulado del presente convenio.

## **ARTÍCULO 41. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA**

Los criterios que regirán la jubilación parcial anticipada de los trabajadores o trabajadoras de CMM son los siguientes:

- a) Los trabajadores o trabajadoras de CMM con contrato fijo/indefinido a tiempo completo que desee acceder a jubilación parcial (en adelante jubilado parcial) deberá cumplir con los requisitos de la edad, del tiempo mínimo de cotización y de antigüedad en la empresa a que se refieren la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes.
- b) La solicitud deberá ser cursada ante la Dirección de Recursos Humanos con una mínima antelación de tres meses a la fecha en que desearía se hiciera efectivo este derecho.
- c) La aceptación de la solicitud conllevaría la conversión de su contrato fijo a tiempo completo en un contrato fijo a tiempo parcial. La eficacia de este contrato de jubilación parcial estará supeditada a la celebración de un contrato de relevo con una persona (en adelante relevista) que se encuentre en situación de desempleo, o que se encuentre vinculado a CMM con un contrato temporal de duración determinada, y también condicionada a la aprobación por parte de la entidad gestora de la Seguridad Social de la correspondiente pensión de jubilación de la persona solicitante. De darse estos requisitos con carácter simultáneo al contrato a tiempo parcial del jubilado parcial se celebrará el contrato de relevo del relevista, ambos con efectividad desde el día siguiente al cese del solicitante en el puesto de trabajo a tiempo completo tras la aprobación de la pensión por parte de la entidad gestora de la Seguridad Social, y por el tiempo restante hasta que el/la trabajador/a sustituido/a alcance la edad ordinaria de jubilación.
- d) Desde la entrada en Registro de la solicitud, CMM realizará las actuaciones precisas encaminadas a formalizar los contratos correspondientes, incluida en su caso la tramitación de la solicitud de pensión de jubilación parcial de la persona interesada ante la entidad gestora de la Seguridad Social.

- e) La solicitud de reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial podrá oscilar entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, porcentaje que finalmente se determinará atendiendo a la solicitud del jubilado parcial. No obstante, CMM podrá elevar el porcentaje de reducción de jornada solicitado al 50% por necesidades de organización de los servicios o porque pudiera dificultar el contrato de relevo. Sus retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato y su base de cotización será la que proceda de acuerdo con la normativa vigente. Dichas retribuciones se abonarán de manera prorrateada a lo largo del año natural.
- f) En el caso de que el relevista sea contratado para el mismo puesto de trabajo que ocupe el jubilado parcial, será el relevista quien de forma continuada preste sus servicios en la fecha de inicio del periodo de la jubilación parcial. La prestación de servicios de ambos se concentrará en determinados meses del año en periodos anuales computados de fecha a fecha desde la fecha de inicio de los contratos. A efectos de determinar el periodo concreto de prestación de servicios del jubilado parcial y de su relevista se tomará como fecha de referencia para toda la duración de la jubilación parcial la de inicio de ésta. La prestación de servicios del relevista completará la del jubilado parcial del siguiente modo: el relevista comenzará a prestar servicios de forma ininterrumpida desde la fecha de inicio del período de la jubilación parcial. Una vez que el relevista finalice su periodo de prestación de servicios será el jubilado parcial el que comience a prestar servicios. Los períodos se decidirán en Comisión Paritaria.
- g) En caso de que el relevista no fuera contratado para el mismo puesto que ocupe el jubilado parcial, el periodo de actividad del jubilado parcial será determinado por CMM atendiendo a su solicitud y a la organización del servicio. La prestación de servicios de los relevistas se realizará a jornada completa de manera concentrada en determinados meses del año.
- h) El relevista, que deberá hallarse en situación de desempleo o vinculado a CMM por contrato temporal de duración determinada con fecha de vencimiento, será contratado en el puesto del jubilado parcial u otro de la misma especialidad profesional por la jornada restante hasta alcanzarse el 100 % de la jornada que tenía el jubilado parcial antes de acceder a la misma. En función de las necesidades del servicio, el relevista prestará los servicios de manera concentrada en determinados meses. Será seleccionado de conformidad a lo establecido en la normativa vigente de bolsas de trabajo de CMM, y deberá prestar sus servicios bien durante el periodo de inactividad del jubilado parcial en el caso de que sea contratado para el mismo puesto que el del jubilado parcial o bien en otro periodo establecido por CMM según las necesidades del servicio, que igualmente también deberá tener en cuenta el derecho al disfrute de sus vacaciones anuales. Las retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada que se fije en el contrato de relevo y su base de cotización será la que proceda de acuerdo con la normativa vigente. Dichas retribuciones se abonarán de manera prorrateada a lo largo del año natural con independencia del periodo de prestación de servicios.

La duración del contrato de relevo se extinguirá cuando el trabajador o trabajadora sustituida alcance la edad ordinaria de jubilación.

- i) Ante una eventual necesidad de sustitución definitiva del relevista se acudirá al mismo procedimiento por el que se le contrató, debiendo la dirección de Recursos Humanos, cursar solicitud de forma inmediata para la contratación de otro relevista por el período restante dejado de trabajar en el año en curso por el sustituido, y en las mismas condiciones que el mismo.
- j) Los trabajadores o trabajadoras de CMM acogidos a la jubilación parcial anticipada mantendrá los mismos deberes y derechos que el resto de los trabajadores o trabajadoras de CMM, cuantificándose en su caso en proporción al tiempo trabajado. No obstante, y como garantía de permanencia en el puesto de trabajo al que se vincula otro contrato de relevo, quedan excluidos del derecho a participar en procesos de promoción interna y cualquier sistema de provisión de puesto de trabajo. Correlativamente, CMM queda vinculada a no disponer del puesto de trabajo a efectos de su provisión reglamentaria hasta la edad ordinaria de jubilación de ese personal laboral.

## **ARTÍCULO 42. JUBILACIÓN**

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la jubilación de los trabajadores o trabajadoras se adecuará a lo establecido legal y reglamentariamente en cada momento, o en su defecto será facultativa para empresa y trabajador o la trabajadora de conformidad con la legislación laboral siempre que la trabajadora o el trabajador afectado/a tenga cubiertos los períodos mínimos de cotización y cumpla los demás requisitos de la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

## **CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **ARTÍCULO 43. SISTEMA RETRIBUTIVO**

El régimen de retribuciones del personal laboral al servicio de CMM está constituido por el salario base y los complementos.

### **ARTÍCULO 44. PERCEPCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES**

- 1.** Las retribuciones serán abonadas mensualmente, a excepción de los complementos que tuvieran periodicidad superior al mes, mediante nómina que reflejará con claridad todos los conceptos.
- 2.** El salario por el importe líquido que figure en nómina se pagará por transferencia bancaria y estará en la cuenta designada por la trabajadora o el trabajador antes de la finalización del mes que se liquida, salvo causa de fuerza mayor.
- 3.** El modelo de nómina será el mismo para todos los trabajadores o trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, siendo puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras los correspondientes justificantes en los cinco primeros días del mes siguiente al de cobro a través de la intranet de CMM.

### **ARTÍCULO 45. SALARIO BASE**

- 1.** El salario base es la retribución mensual que corresponde a la trabajadora o el trabajador en función de su especialidad profesional y el nivel económico asignado a esta.
- 2.** Las cuantías del salario base de las distintas especialidades existentes en CMM se determinan en los Anexos n.º I, II, III y IV del presente Convenio.
- 3.** Las actualizaciones en el salario base de las distintas especialidades profesionales de CMM, respecto del III Convenio Anterior, se realizarán según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera, y Anexos I, II, III y IV del presente texto.

## **ARTÍCULO 46. COMPLEMENTOS SALARIALES**

1. Son complementos salariales las retribuciones de la trabajadora o el trabajador que se adicionan al salario base cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

2. Los complementos se clasifican en:

a) Complementos personales.

a).1 antigüedad

b) De condiciones de puesto de trabajo.

Retribuyen las condiciones especiales de trabajo y no tienen carácter consolidable salvo el complemento de Técnicos/as de Sonido y Control de Radio. Son:

b).1 Trabajo en sábado, domingo o festivo

b).2 Nocturnidad

b).3 De actividades peligrosas o penosas

b).4 Alteración Horaria Planificada, Sobrevenida y de Día de Trabajo

b).5 Delegaciones

b).6 Dedicación Especial

b).7 De operación y Conducción de DSNG.

b).8 Turno partido

b).9 Programas

b).10 Técnicos/as de Sonido y Control de Radio

c) De calidad o cantidad en el trabajo.

Retribuye una mejor calidad o cantidad de trabajo aportado conforme a cada complemento específico y no tendrán carácter consolidable.

c).1 Horas extraordinarias

c).2 De Presentación, edición de programas y Coordinación de equipos.

c).3 Operadores/as de Equipos de Producción

c).4 Operadores/as de Cámara

c).5 Operadores/as de Sonido

c).6 De Conducción

c).7 Grafistas

c).8 Técnicos/as Informáticos/as

c).9 Ayudantes de realización

c).10 Ayudantes de producción

c).11 Complemento de Puesto y Función.

d) De vencimiento periódico superior al mes.

d)1. Pagas extraordinarias

## **ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

- 1.** El complemento de antigüedad retribuye la vinculación y dedicación personal ininterrumpida de la trabajadora o el trabajador con CMM evidenciada por el tiempo de servicio.
- 2.** Este complemento consolidable consistirá, para todo el personal, en el número de trienios correspondientes a cada trabajadora o trabajador, sin tope limitativo a razón de 35,41 euros por trienio a partir de 1 de enero de 2019. Los trienios devengados a partir de la vigencia del IV Convenio Colectivo, actualizarán su valor, según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.
- 3.** Se devengará a partir del mes siguiente a aquel en el que se cumplan los tres años del ingreso o del trienio anterior.
- 4.** Al personal interino, eventual o temporal que durante el periodo de su contratación deviniera personal indefinido por alguno de los procedimientos que se establezcan en este Convenio, le será computado el tiempo de servicios en su anterior contrato, supeditado en todo caso a la jurisprudencia existente.

## **ARTÍCULO 48. COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO**

Estos complementos se percibirán en función de las especiales características de los puestos de trabajo y retribuyen las condiciones de trabajo en determinadas horas o días o las circunstancias específicas que el desempeño de dichos puestos conlleva, por lo que no tienen carácter consolidable, salvo el complemento de Técnicos/as de Sonido y Control de radio.

### **1. Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos.**

Todos los trabajadores y las trabajadoras que, dentro de su turno de trabajo, tengan comprendida su jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 29.65 euros a partir de 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Anterior, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en materia de incompatibilidades en la percepción de complementos, quedan excluidos de la aplicación de este los contratados por obra cuya jornada se realice, exclusivamente, en fines de semana así como aquellos trabajadores o trabajadoras adscritos, en su caso, al turno intensivo de fin de semana. Los adscritos al turno reducido de fin de semana percibirán este complemento al 50%.

## **2. Complemento de nocturnidad**

- 2.1 Con carácter general, la realización de la jornada mensual completa en horario nocturno dará derecho al percibo de un 35% del salario base del trabajador o trabajadora.
- 2.2 No obstante lo anterior, también se percibirá en su integridad el 35% del salario base en los siguientes supuestos:
  - 2.2.1 Cuando se realice, al menos, el 65% de las horas de la jornada mensual ordinaria en horario nocturno.
  - 2.2.2 Cuando se realice, al menos, el 50% de las horas de la jornada mensual ordinaria en horario nocturno, siempre que la hora de inicio de la jornada de trabajo se produzca entre las 1 y las 4 horas.
- 2.3 Las horas nocturnas se pagarán, con carácter mínimo, a razón de 5 € por cada hora trabajada.
- 2.4 El trabajador o trabajadora elegirá el elemento de cálculo que le resulte más favorable: por horas o por días.

## **3. Complemento de actividades peligrosas o penosas**

El personal que realice habitualmente actividades que sean reputadas como penosas o peligrosas por el Comité de Seguridad y Salud percibirá por este concepto un porcentaje sobre su salario base, a definir en Comisión Paritaria, atendiendo al grado de riesgo que lo determine.

Las partes reafirman su compromiso para la erradicación de este tipo de trabajos en aras a una política de prevención de riesgos laborales adecuada.

## **4. Alteración horaria: Planificada, Sobrevenida y Alteración Día de Trabajo**

### **4.1 Alteración horaria planificada**

Con carácter general, las alteraciones del horario fijo de referencia mediante la planificación por cuadrantes, se realizarán de modo que el número máximo de cambios diarios del horario en el mes no supere el número de siete (7) en jornada semanal de cinco (5) días (turnos de lunes a viernes) o de tres (3) en jornada de fin de semana (turno intensivo/reducido). Siendo planificados, al menos, cinco de ellos en un mismo bloque de cinco días consecutivos en el caso de las jornadas semanales de cinco (5) días (lunes a viernes) y de tres (3) días consecutivos en el caso de los turnos de fin de semana (turno intensivo/reducido).

La cuantía de este complemento se establece en 8,50 euros a partir de 1 de enero de 2019, por cada una de las alteraciones horarias planificadas, en todo caso, a partir del segundo cambio, inclusive, en cómputo mensual. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Anterior, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

### **4.2 Alteración horaria sobrevenida**

Se percibirá cada vez que se produzcan alteraciones por necesidades del servicio en el régimen de jornada u horario sobre la planificación mensual establecida, sin que ello conlleve modificaciones en el cómputo de la jornada laboral semanal.

La cuantía de este complemento se establece en 19,42 euros por cada uno de los cambios, a partir de 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Colectivo, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

Con carácter general, el número máximo de alteraciones horarias sobrevenidas aplicadas a un trabajador o una trabajadora no podrán exceder de dos (2) para los trabajadores o trabajadoras que trabajan de lunes a viernes, y de uno para las trabajadoras o trabajadores con turnos de fin de semana (intensivo/reducido), las cuales serán de obligado cumplimiento. Siendo de carácter voluntario las siguientes alteraciones.

### **4.3 Alteración día de trabajo**

Cuando la alteración de la planificación conlleve la modificación de la jornada de trabajo en día de libranza, se percibirá la cantidad de 39,64 euros a partir de 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Colectivo, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

## **5. Delegaciones.**

Dadas las especiales características del trabajo en las delegaciones de CMM todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a ellas percibirán mensualmente la cantidad especificada en el Anexo II (311,13 euros para trabajadores de nivel salarial 2 y de forma proporcional en las otras especialidades profesionales), en cada una de las doce pagas ordinarias. La prolongación de jornada o alteraciones horarias de la misma se regulará según convenio, y por tanto, este complemento es compatible con el cobro de horas extras, alteraciones horarias, cambios de jornada, módulo de trabajo en fines de semana y festivos, nocturnidad, pactos especiales de trabajo, complemento de turno partido o cualquier otro complemento recogido en el presente convenio, con la excepción del complemento de dedicación especial.

CMM está obligado a ofrecer este complemento a todos los trabajadores o trabajadoras adscritos a las delegaciones, independientemente del tipo de contrato. En el supuesto de jornada reducida, la cantidad a percibir será proporcional al horario realizado.

El importe de este complemento se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2019 en la misma proporción que se incremente en cada actualización el salario base correspondiente a la especialidad profesional de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

Los términos de la presente redacción de este complemento serán válidos a partir de la fecha de firma del presente convenio. Hasta ese momento, seguirán estando en vigor los términos establecidos en el III Convenio Colectivo para este complemento.

## **6. Dedicación especial.**

Se percibirá por las trabajadoras o los trabajadores a los que, por las características de su puesto de trabajo, se les exija flexibilidad en el horario y mayor responsabilidad y dedicación en horas de difícil cómputo. Su importe se fijará en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, entre el 20% y el 30% del salario base correspondiente a la especialidad profesional que el trabajador o trabajadora ostente. Su pago absorbe desplazamientos y alteraciones horarias, así como cambios de jornada, excepto a fines de semana y festivos. El número máximo de horas será de cuarenta semanales en cómputo anual.

## **7. De conducción y Operación de DSNG.**

El personal Técnico Electrónico que realice tareas de operación de DSNG percibirá, a partir del 1 de enero del 2019, la cantidad de 36 euros por cada día de servicio con dicha unidad. En materia de conducción, se aplicarán las normas sobre kilometraje previstas con carácter general en el presente convenio.

El importe de este complemento se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2020, en la misma proporción que se incremente en cada actualización el salario base correspondiente a la especialidad profesional de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

## **8. Turno partido.**

Los trabajadores o trabajadoras que realicen su turno de trabajo en la modalidad de jornada partida percibirán la cantidad de 82.30 € mensuales a partir del 1 de enero de 2019. Las actualizaciones en el valor de este complemento, respecto del III Convenio Colectivo, se realizarán según lo dispuesto en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

En el caso de que la separación entre los dos bloques sea sólo de una hora, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a recibir el servicio de comida por prestación laboral, quedando a facultad de CMM si lo hace mediante vale de comida a canjear en el centro de trabajo, o si abona a razón del importe del servicio de comida en vigor. Establecido a 7.35 € por día a 1 de enero de 2019.

CMM reducirá al mínimo el número de trabajadores o trabajadoras adscritos a este tipo de turnos, teniendo en cuenta siempre la voluntariedad de los trabajadores o trabajadoras para su adjudicación.

## **9. Complemento de Programas**

Este complemento retribuye el trabajo en condiciones de especial disponibilidad, excesos horarios, u horarios especialmente gravosos en la realización de determinados programas. Su importe se fijará, en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, entre el 10% y el 20% del salario base correspondiente a la especialidad profesional que el trabajador o trabajadora tenga. Su pago absorbe alteraciones horarias, así como cambios de jornada.

El número máximo de horas será de cuarenta semanales en cómputo anual. Será efectivo partir de la firma del presente convenio.

Para determinar el porcentaje del salario base correspondiente, se tendrá en cuenta la disponibilidad necesaria para realizar el programa, los posibles excesos horarios o que estos sean especialmente gravosos.

## **10. Técnicos de Sonido y Control de Radio.**

Dada la especial singularidad del acuerdo económico alcanzado en la negociación del IV Convenio Colectivo de CMM, y a efectos de que el incremento salarial de los trabajadores o trabajadoras adscritos a esta especialidad no sea inferior al de los trabajadores o trabajadoras adscritos a especialidades de los niveles salariales 2 y 3, se fija a partir del 1 de enero del 2019 un complemento consolidable de 37 euros mensuales en cada una de las catorce pagas para todos los trabajadores o trabajadoras adscritos a esta especialidad profesional.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

El importe de este complemento se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2019 en la misma proporción que se incremente en cada ejercicio el salario base correspondiente a la especialidad profesional de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

## **ARTÍCULO 49. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO**

El importe de todos los complementos contemplados en este artículo que no haya sido establecido como un porcentaje sobre el salario base de la trabajadora o el trabajador, se verá incrementado a partir del 1 de enero del 2020 en la misma proporción que se incremente en cada actualización el salario base correspondiente a la especialidad de la trabajadora o el trabajador que lo perciba.

### **1. Horas Extraordinarias**

La realización y el abono de las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto sobre el particular en el **artículo 14** del presente Convenio.

## 2. De Presentación, edición de programas y Coordinación de equipos

El complemento de EDICIÓN retribuye la edición/dirección de un programa de radio o televisión, independientemente de su naturaleza. En el caso de los programas de radio también comprende la presentación de un programa. En el caso de los contenidos digitales, retribuye la asunción de decisiones editoriales sobre los contenidos a publicar.

El complemento de PRESENTACIÓN retribuye la presentación de un programa de televisión, con independencia de su naturaleza.

El complemento de COORDINACIÓN retribuye la asunción de funciones adicionales dentro de un área, en concreto y de forma no exhaustiva: priorización, distribución y organización del trabajo del área, siguiendo las directrices del responsable correspondiente, interlocución directa con el responsable del área, supervisión de los materiales del área (cuando proceda), colaboración en la planificación mensual de los trabajadores del área, propuestas de mejora sobre la organización, la formación o los medios materiales del área.

Los complementos de edición, presentación y coordinación absorben las prolongaciones y alteraciones de jornada, además de retribuir las funciones especiales asociadas a cada uno de ellos, siendo además incompatibles con la percepción del complemento de turno partido y horas extraordinarias.

El importe de los complementos de edición, presentación y coordinación se establece como un porcentaje sobre el salario base de la especialidad profesional que ostente el trabajador o la trabajadora, en función de los siguientes mínimos y máximos:

	Mínimo	Máximo
Edición	20,00%	35,00%
Presentación	20,00%	35,00%
Edición y Presentación	25,00%	40,00%
Edición, Presentación y Coordinación	30,00%	45,00%

El establecimiento del importe concreto del complemento se realizará en función del programa (los porcentajes indicados a continuación se suman a los mínimos establecidos):

- Se tendrá en cuenta la naturaleza del programa y su importancia en la parrilla de programación y en el servicio público de comunicación audiovisual. Hasta un 5%
- Se tendrá en cuenta la periodicidad del programa (diario, semanal, fin de semana, etc.). Hasta un 5%

- Se tendrá en cuenta si se trata o no de un programa en directo. Hasta un 3%
- Se tendrá en cuenta la duración del programa. Hasta un 2%

El importe del complemento de coordinación se establece en un 30% sobre el salario base del trabajador, según la especialidad profesional que ostente.

Estos complementos se percibirán de forma prorrateada en 12 pagas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen de forma eventual las funciones asociadas a estos complementos percibirán su cuantía de forma proporcional al tiempo en que las desempeñen.

### **3. Operadores y Operadoras de Equipos de Producción.**

En atención a las características específicas que concurren en esta especialidad profesional relacionadas con los diferentes puestos de trabajo que comprende, los operadores u operadoras de equipos capacitados para realizar al menos, dos (2) de los tres puestos de trabajo de mezclador, edición y continuidad percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales. Asimismo, idéntico importe percibirán los operadores u operadoras de equipos que realicen tareas de postproducción.

### **4. Complemento de Operadores y Operadoras de Cámara**

En atención a las circunstancias específicas que el desempeño del puesto de Operador de Cámara ENG tiene, las trabajadoras y trabajadores adscritos a esta especialidad que realicen su trabajo en estas condiciones percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales.

Aquellos operadores u operadoras de cámara que realicen funciones de operador de grúa, durante al menos diez (10) días al mes, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales.

El importe de estos complementos no podrá acumularse para un mismo mes.

### **5. Complemento de Operadores y Operadoras de Sonido.**

Los trabajadores o trabajadoras de esta especialidad profesional que estén capacitados y, efectivamente, realicen tareas de mayor dificultad tales como el diseño de sistemas de captación de audio en programas complejos, percibirán un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias de 146€ mensuales.

## **6. Complemento de Conducción**

Las trabajadoras o trabajadores que ostenten la especialidad profesional de Auxiliar de Operaciones, que dispongan de carnet especial y que, conjuntamente con el resto de las tareas y funciones definidas para este equipo, realicen la conducción de las Unidades Móviles, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 150 € brutos mensuales. Este complemento excluye la percepción del kilometraje cuando conduzcan dichas unidades móviles.

Para nuevas incorporaciones en este equipo de profesionales se exigirá poseer el carnet de conducción especial (Tipo C).

## **7. Complemento de Grafistas**

Los trabajadores y trabajadoras de esta especialidad profesional que estén capacitados y, efectivamente, realicen tareas relacionadas con el desarrollo de creatividad infográfica, entendiéndola ésta como creación de productos originales, novedosos y eficaces tales como el diseño y la concepción de soluciones gráficas, percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias la cantidad de 146 € mensuales.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera presente Convenio Colectivo.

## **8. Complemento de Técnicos Informáticos y Técnicas Informáticas**

Debido a la asunción de funciones que revisten una especial dificultad técnica y por la evolución tecnológica que exige una constante actualización de conocimientos, las trabajadoras y trabajadores asignados a la especialidad profesional de Técnico/a Informático/a cobrarán un complemento de 146 euros mensuales en cada una de las doce pagas ordinarias.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Presente Convenio Colectivo.

## **9. Complemento de Ayudantes de Realización**

Las trabajadoras o trabajadores que ostenten la especialidad profesional de Ayudantes de realización, en atención a las circunstancias específicas que requiere el desempeño de dicho puesto y su disponibilidad inmediata para realizar en cualquier formato, editar y postproducir vídeo, así como realizar transferencias a los sistemas de emisión, seleccionar ambientes, imágenes y músicas y atender a los distintos sistemas de control y prestar apoyo técnico y creativo al resto de especialidades profesionales que realizan sus funciones en la producción y realización de programas, percibirán un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias de 146 € mensuales.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Presente Convenio Colectivo.

## **10. Complemento de Ayudantes de Producción.**

Los trabajadores o trabajadoras que ostenten la especialidad profesional de Ayudantes de Producción, en atención a las circunstancias específicas que requiere el desempeño de dicho puesto, considerando su multifuncionalidad, y la realización de tareas tales como la coordinación de equipos, tanto en el centro de trabajo como en exteriores, y la organización de medios técnicos y humanos, percibirán un complemento en cada una de las doce pagas ordinarias de 146€ mensuales.

Este complemento se percibirá a partir del 1 de enero del 2019 según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Presente Convenio Colectivo.

## **11. Complemento de Puesto y Función de especial responsabilidad.**

El complemento de Puesto y Función retribuirá la asunción de funciones que excedan las definidas en la especialidad profesional correspondiente, y/o se le exija al trabajador o trabajadora una responsabilidad de cualificada complejidad, y/o requiera de disponibilidad de horarios. No retribuye la coordinación de ningún otro empleado o empleada.

- a) Si el complemento retribuye únicamente la asunción de alguna función que exceda del normal exigible por sus retribuciones básicas, su cuantía será de 200€ mensuales.

- b) Si retribuye además de lo anterior la asunción de alguna función con un alto nivel de especialización no compartido por otros trabajadores o trabajadoras, de la especialidad profesional, que además implica un alto grado de independencia, iniciativa, y de toma de decisiones delegadas por parte de su superior inmediato, la cuantía será 400€ mensuales.
- c) Si, además de lo anterior, requiere de alteración horaria y ampliación de jornada de hasta 40 horas semanales en cómputo anual, la cuantía será de 600€ mensuales

Este complemento se percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias

## **ARTÍCULO 50. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.**

1. Todos los trabajadores y las trabajadoras de CMM percibirán conjuntamente con las retribuciones de junio y diciembre una paga extraordinaria equivalente al salario base más, en su caso, la antigüedad.
2. Cuando no se trabaje durante todo el año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.
3. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas en los días laborables anteriores al 1 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

## **ARTÍCULO 51. PACTO DE TRABAJO**

1. En razón a la especial naturaleza de las actividades a desarrollar por CMM, cuando se constate su necesidad se podrá formalizar un Pacto de Trabajo que, de común acuerdo entre los representantes de CMM y los representantes de los trabajadores en Comisión Paritaria, contemplará todos los extremos relativos a las actividades a desarrollar, incluyéndose expresamente la identificación de la actividad, el número de trabajadoras y trabajadores necesarios para llevarlo a cabo, las condiciones de trabajo y la cuantía económica que percibirán los trabajadores y trabajadoras, así como cualquier otra circunstancia que concurra en el desarrollo de la actividad en concreto.

2. El establecimiento de un Pacto de Trabajo será incompatible con la percepción de otros complementos en razón del trabajo, mientras dure dicho pacto, salvo aquellos complementos que de manera expresa se determinen compatibles en el propio pacto de trabajo.
3. Los pactos de trabajo tendrán carácter voluntario. Tanto en el caso de no existir voluntarios, como en el de que existan en exceso, se procurará una rotación equitativa entre todo el personal, siempre salvadas las necesidades y especificidades del servicio a prestar mediante estos pactos.

## **ARTÍCULO 52. INCOMPATIBILIDADES EN LA PERCEPCIÓN DE PLUSSES**

Con independencia de los regímenes específicos que regulan la percepción de cada complemento, se establecen, con carácter general, las siguientes incompatibilidades:

1. La percepción de los complementos de Coordinación de Equipos, edición, presentación y programas será incompatible con el devengo de horas extraordinarias y el complemento de turno partido.
2. La percepción del complemento reflejado en el artículo 49.11 (Complemento de Puesto y Función de especial responsabilidad), en su apartado c), será incompatible con todos los complementos, exceptuando el de trabajo en sábados, domingos y festivos, servicio de comida y nocturnidad.
3. La percepción del complemento de dedicación especial será incompatible con la percepción de horas extraordinarias dentro de los límites previstos, con el complemento de turno partido y con el complemento de delegaciones.
4. La percepción del complemento de cambio de jornada es incompatible con la percepción del complemento de alteración horaria, tanto sobrevenida, como planificada.
5. Además, sólo para las nuevas contrataciones a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, respetando los acuerdos en vigor a la citada fecha en CMM, se establece que en el supuesto en el que concurren varias responsabilidades en un mismo trabajador o trabajadora, el total de los complementos percibidos, no podrá superar el 45% del salario base de la especialidad a la que pertenezca la trabajadora o el trabajador.

## ARTÍCULO 53. DIETAS Y LOCOMOCIÓN

**1. Dietas:** Cuando por razón del servicio la trabajadora o el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento superior a 40 Km. y el retorno al centro de trabajo al que esté adscrito se produzca con posterioridad al término del horario que tuviera fijado, devengará en concepto de dietas, las siguientes cantidades:

a) Gastos de alojamiento y desayuno:	40 % del valor de la dieta
b) Gastos de almuerzo:	25 % del valor de la dieta
c) Gastos de cena:	25 % del valor de la dieta
d) Gastos varios:	10 % del valor de la dieta

A estos efectos se considera horario de almuerzo y cena las 15.00 y las 22.00 horas respectivamente, de modo que si la hora de finalización del servicio es anterior a los horarios indicados, no se tendrá derecho a la percepción de la dieta correspondiente. No se admitirán fracciones de hora, regularizándose en menos los excesos de hasta 30 minutos y en más a partir de los 30 minutos.

Cuando el desplazamiento tenga lugar fuera del territorio nacional la dieta se determinará por aplicación de lo dispuesto en cada momento por la Legislación vigente, sin superar en ningún caso el tope exento de acuerdo con el Reglamento del I.R.P.F. en vigor.

En aquellos trabajos que conlleven desplazamiento fuera del centro de trabajo se considerará como tiempo efectivo de trabajo (con un máximo de 40 minutos) para la comida y la cena, siempre y cuando coincida la hora de comida con las 15:00 horas, y la de la cena con las 22:00 horas.

**2. Locomoción:** Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. En aquellos casos en los que se autorice al trabajador o trabajadora el uso del vehículo propio para sus desplazamientos profesionales, se percibirá por kilómetro recorrido la cantidad de 0,25 €, 0,27 € si va con pasajeros y 0,29 € si va con pasajeros y con equipos técnicos. Esta cantidad está sujeta a la retención fiscal correspondiente por la parte que supera el mínimo exento por kilómetro de acuerdo con la legislación anual tributaria aplicable.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo de CMM se abonará 0,09 € en cualquiera de los casos, siempre que los trayectos realizados a lo largo de un día superen, sumando los de ida y vuelta, la distancia de 100 kilómetros. Los primeros 100 Kilómetros quedarán excluidos del pago. La cantidad abonada por este concepto será objeto de la retención fiscal correspondiente.



Se considera necesaria la conducción de vehículos propiedad de CMM para el correcto desarrollo de su actividad, quedando exentos de esta situación los empleados que a la fecha de firma del presente convenio no dispongan del tipo de carnet de conducir correspondiente.

En aquellos trabajos que conlleven desplazamiento fuera del centro de trabajo, impliquen alojamiento, y la hora de citación sea más tarde de las 12:00h, CMM prolongará siempre que sea posible el alojamiento correspondiente.

## **CAPÍTULO VII. FORMACIÓN**

### **ARTÍCULO 54. FORMACIÓN**

#### **1. Principio Orientador.**

CMM potenciará la formación como elemento básico para el desarrollo personal y profesional de Los trabajadores o las trabajadoras, dedicando una atención preferente a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, al reciclaje profesional y a la aprehensión por parte de las trabajadoras y los trabajadores de nuevos conocimientos que les faciliten la promoción en la empresa.

CMM reservará un fondo de hasta 36.000 € anuales para la formación de sus trabajadores o trabajadoras.

En tanto hacerlo no limite la posible concurrencia, en cualquier compra de material técnico o informático (hardware/software) se valorará la oferta de la formación necesaria por parte de los licitadores para todo el personal que maneje esos equipos.

La formación obligatoria se tratará en Comisión de Formación.

El funcionamiento de la Comisión de Formación se regirá por su correspondiente reglamento.

#### **2. Comisión de formación.**

La Comisión Paritaria de Formación Profesional, creada en el II Convenio, elaborará y desarrollará los planes de formación a corto y largo plazo del personal de CMM. Esta Comisión tiene las siguientes funciones:

- a) Recogerá las propuestas y sugerencias en materia formativa de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Propondrá las prioridades de los cursos a realizar y el ámbito al cual va dirigido.
- c) Actualizará el Reglamento Interno de Formación, que recoja los aspectos de funcionamiento en esta materia y desarrolle los criterios de acceso, programación y realización de las acciones formativas.
- d) Propondrá el calendario de realización de acciones formativas, con observancia de los horarios de las trabajadoras y trabajadores a los que se dirige el curso.

- e) Publicará, para el conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, tanto el calendario de realización de acciones formativas, como las horas de duración y cursos que se van a impartir.
- f) En su caso, determinará los requisitos para la obtención por parte de las alumnas y alumnos de los correspondientes certificados y diplomas.
- g) La comisión estará presidida por un representante de CMM.
- h) La comisión se reunirá al menos una vez con carácter trimestral.

### 3. Objetivos.

Concebida la formación como un proceso permanente en la vida laboral, CMM se compromete a su potenciación contemplando los siguientes aspectos:

- a) Formación para el perfeccionamiento profesional, adecuando los conocimientos de los trabajadores o trabajadoras a las nuevas técnicas, tecnologías y legislaciones.
  - b) Formación como medio para lograr el acceso a otros puestos de trabajo, completando y complementando los conocimientos propios de las trabajadoras y los trabajadores, para adquirir los exigidos en otras especialidades.
  - c) Formación como enriquecimiento personal, proporcionando conocimientos relativos a la actividad de CMM. Así como formación mediante los posibles conciertos o convenios que CMM establezca con otras entidades académicas o formativas con el fin de cooperar en la formación de estudiantes o postgraduados y portgraduadas mediante becas, contratos en prácticas u otras formulaciones que permitan la recíproca prestación de enseñanza y trabajo. La representación sindical recibirá información sobre los conciertos o convenios que CMM establezca en desarrollo de lo previsto en el presente punto.
- 4.** Será obligatoria una formación previa para adecuar los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras a las exigencias organizativas, tecnológicas ó legislativas de CMM, y se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral.

Se tendrá especial consideración con las trabajadoras y trabajadores con reducción de jornada por cuidado de menores o familiares.

- 5.** Las acciones formativas, de manera preferente, se llevarán a cabo en todos los centros de trabajo de CMM, en Toledo y las distintas Delegaciones, aunque la formación también podrá impartirse fuera del centro de trabajo, dentro del horario laboral. La empresa tiene la obligación de dar formación a sus trabajadoras y trabajadores, ya se impartan total o parcialmente fuera de la jornada laboral, cuando:

- a) Sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada laboral.
  - b) Cuando se pacte expresamente con el Comité de Empresa en función de las materias, colectivos afectados y otras circunstancias concurrentes, con un límite de 35 horas lectivas por año fuera de la jornada laboral.
- 6.** El tiempo destinado a la formación obligatoria se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, con las compensaciones establecidas en el presente convenio (alteraciones horarias tanto planificadas como sobrevenidas, cambios de jornada, horas extraordinarias, horas de no descanso, días libres, kilometrajes, dietas, etc).
- 7.** Al menos el 50% del tiempo dedicado a la formación voluntaria, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, con las compensaciones establecidas en el presente convenio (alteraciones horarias tanto planificadas como sobrevenidas, cambios de jornada, horas extraordinarias, horas de no descanso, días libres, kilometrajes, dietas, etc).

## **CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES**

### **ARTÍCULO 55. PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL**

1. CMM reservará la cantidad de 25.000€, para cada año de vigencia del convenio y sucesivos, que se destinará a la cobertura de determinadas prestaciones sociales.
2. A estos efectos, en el plazo de 90 días a contar desde la firma del presente Convenio se procederá a la elaboración de un Reglamento de funcionamiento para la Comisión de Acción Social, que regule las situaciones que se estimen acreedoras a las ayudas, los beneficiarios, las cuantías de aquellas, y, en general, todas las cuestiones concernientes a la solicitud de ayudas y los requisitos que estos deban cumplir.

### **ARTÍCULO 56. COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad se constituye y se crea al amparo y en desarrollo de lo previsto legal y reglamentariamente.

Dicha comisión se regirá por su correspondiente reglamento.

### **ARTÍCULO 57. SEGUROS**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias y valores:

- Muerte natural: 15.000€
- Invalidez Permanente Total: 15.000€
- Invalidez Permanente Absoluta: 15.000€
- Fallecimiento en accidente: 30.000€

## **ARTÍCULO 58. PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR ENFERMEDAD**

1. La trabajadora o el trabajador que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por parto, paternidad o adopción o acogimiento, tienen derecho, durante todo el periodo de duración de la situación o de los periodos de descanso de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que les corresponda en cada momento.
2. Al trabajador o a la trabajadora incluidos en el régimen general de la Seguridad Social se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:
  - a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, se le reconocerá, durante todo el periodo de duración de la incapacidad, un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
  - b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:
    - Hasta el tercer día se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
    - Desde el cuarto día hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación económica reconocida por la Seguridad Social y el setenta y cinco por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
    - A partir del vigésimo primer día, inclusive, se le reconocerá un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación económica reconocida por la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

No obstante, desde el primer día y durante todo el periodo de duración de la incapacidad se le reconocerá un complemento equivalente a la diferencia entre la prestación que reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, en los siguientes casos:

1. Incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural. Se considerarán incluidos en este supuesto los períodos de incapacidad temporal que sean consecuencia de la práctica de técnicas de fecundación asistida.
2. Incapacidad temporal derivada de una situación de violencia de género.
3. Incapacidad temporal ocasionada por una enfermedad no profesional o un accidente no laboral que requieran hospitalización, incluida la domiciliaria, o intervención quirúrgica, incluida la cirugía mayor ambulatoria, aunque la hospitalización o la intervención tengan lugar en un momento posterior al inicio de la incapacidad, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. A los efectos de este apartado, solamente se considerarán las intervenciones quirúrgicas que respondan a actividades asistenciales comprendidas en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.
4. Incapacidad temporal ocasionada por cáncer u otra enfermedad grave prevista en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Todo ello de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional séptima. (Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y en tanto en cuanto la misma se mantenga vigente.

## **ARTÍCULO 59. ANTICIPOS**

1. Las trabajadoras y los trabajadores con, al menos, seis meses de antigüedad en CMM tendrán derecho a percibir cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso o del siguiente en caso de cierre de la nómina, por un importe equivalente al 90 % de la última mensualidad percibida.
2. Con carácter excepcional, CMM oída la representación de los trabajadores y las trabajadoras, podrá establecer un régimen distinto al previsto en el apartado anterior, tanto en lo referente al importe máximo de la cuantía del anticipo como al periodo de su devolución, en atención a las especiales circunstancias que pudieran concurrir en un supuesto concreto. En todo caso, el periodo de cancelación no podrá ser superior a 12 meses.

- 3.** Con carácter excepcional, y por situaciones justificadas y previamente comunicadas a los representantes y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, CMM podrá limitar de forma temporal tanto la cuantía como el número de trabajadores o trabajadoras beneficiarios de los anticipos.

## **CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 60. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo IX, se considerarán complementados por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, las actualizaciones o modificaciones de las mismas, y demás normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario.

CMM realizará una política integral de protección de la salud del personal laboral mediante la prevención de riesgos derivada de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

### **ARTÍCULO 61. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

- 1.** La trabajadora o el trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos derivados del trabajo, así como el correlativo deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.
- 2.** Asimismo, tiene el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo, y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos específicos de participación, esto es, los Delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud.
- 3.** CMM está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral, así como a facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma y a garantizar una formación práctica adecuada en estas materias de las trabajadoras y trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado o empleada o para sus compañeros o terceros. La trabajadora o el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

4. La formulación de la política de seguridad y salud 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 62. DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

1. A efectos de determinar el número de Delegadas y Delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/95 sobre prevención de Riesgos Laborales.
2. Los Delegados y Delegadas de prevención serán designados en cada centro de trabajo por los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en dicho centro. En el caso de que no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales deberán acreditar una formación mínima de 40 horas en la materia.
3. El tiempo utilizado por las Delegadas y Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la 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 ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los Delegados y Delegadas de prevención en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras. No obstante lo anterior se considerará, en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente al ejercicio de las funciones descritas en el artículo 36.2.a) y c), así como el que se destine a formación o a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o a cualesquiera otras que CMM convoque en materia de prevención de riesgos, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.1 y 2 de la LPRL.

## **ARTÍCULO 63. COMPETENCIAS Y FACULTADES**

1. Las Delegadas y Delegados de prevención tendrán las siguientes competencias, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:
  - a) Colaborar con la dirección de CMM en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de las trabajadoras y los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 sobre prevención de Riesgos Laborales.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:
- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en la ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
  - c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores o trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
  - d) Ser informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por CMM con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de laborales empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
  - e) Recibir del empresario, al menos con carácter bimensual, las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en CMM, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.
  - f) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las trabajadoras y trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
  - g) Recabar de CMM la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a CMM, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- h) Proponer al órgano de representación de los trabajadores y las trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley sobre prevención de Riesgos Laborales.

## **ARTÍCULO 64. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y estará formado por los Delegados y Delegadas de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados y Delegadas de prevención, de la otra.
2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:
  - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
  - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
  - c) Promoverá iniciativas para la realización de la formación básica de Primeros Auxilios organizando los cursos necesarios.
3. En el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:
  - a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - b) Conocer cuántos 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.
  - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las trabajadoras o los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
  - e) Participar en los criterios sobre el "sistema de vigilancia de la salud" que se establecerá en CMM y conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores o trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- f) Conocer el plan de primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación, programando los simulacros correspondientes.
  - g) Participar en la elección o cambio de Mutua para contingencias profesionales.
4. Deberá consultarse con la debida antelación al Comité de Seguridad y Salud, en los términos y condiciones establecidos en la **LPRL** la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en CMM y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

## **ARTÍCULO 65. FORMACIÓN**

En cumplimiento del deber de protección CMM impartirá la formación teórica y práctica sobre prevención de riesgos laborales al personal laboral ajustándose a la normativa aplicable, adaptando esta formación a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello:

1. CMM proporcionará a todo el nuevo personal la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de la actividad a desarrollar.
2. CMM proporcionará a todo el personal información y formación necesaria en este ámbito, desarrollándose el tiempo dedicado a esta causa dentro del horario laboral.

## **ARTÍCULO 66. RIESGOS PSICOSOCIALES**

CMM tiene la obligación de realizar de forma periódica la valoración de los riesgos psicosociales en cada departamento del grupo con el fin de recabar la información necesaria para actuar y lograr un adecuado ambiente de trabajo. Con este objetivo, la empresa se compromete a realizar las actividades preventivas y las actuaciones necesarias encaminadas a eliminar el estrés, la ansiedad, el acoso en el trabajo, tanto de carácter sexual como moral o de sexo, así como los síndromes de dependencia de alcohol, drogas, fármacos u otras sustancias, entre Los trabajadores o las trabajadoras.

En esta misma línea, CMM revisará y actualizará permanentemente sus protocolos de previsión y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## **ARTÍCULO 67. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

CMM facilitará prendas y protecciones de seguridad e higiene a las trabajadoras y trabajadores que por las características del trabajo que desarrollan lo requieran.

La empresa estará obligada a mantener el equipamiento de protección individual necesario en cada centro de trabajo según los acuerdos adoptados en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

El uso de estos equipos de protección individual será obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras a quienes se les asignen.

CMM consignará la suficiente dotación presupuestaria para la adquisición de los equipos de protección individual.

## **ARTÍCULO 68. SERVICIO MÉDICO**

CMM se dotará de un servicio médico adecuado, bien constituyendo su propio servicio, bien concertando las prestaciones con alguna entidad. En cualquier caso se garantizará la suficiente publicidad del servicio y de los centros a los que se puede acudir en caso de accidente.

Para atender incidentes y afecciones de carácter leve, la empresa mantendrá en todos los centros de trabajo un botiquín de primeros auxilios. Las trabajadoras y los trabajadores deberán ser informados sobre la existencia de este recurso y sobre su localización en cada centro.

## **ARTÍCULO 69. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS**

Los puestos de trabajo nocturnos y de turnos rotatorios tendrán una especial vigilancia y estudio en la prevención de riesgos laborales con el fin de mejorar sus condiciones.

Serán objeto de estudio por parte del Comité de Seguridad y Salud con el fin de mejorar sus condiciones ergonómicas, especialmente en lo relativo a ritmos de trabajo, pausas y duración de la jornada.

## **ARTÍCULO 70. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de riesgo específico que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Si la adopción de dichas medidas resultasen insuficientes se procederá a analizar el establecimiento de un puesto de trabajo o función diferente, que resulte compatible con el estado de la trabajadora, previo cumplimiento de lo establecido sobre el particular en materia de certificaciones en el artículo 26 de la LPRL y sin que ello pueda suponer menoscabo de las condiciones económicas y/o profesionales de la misma. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá su reincorporación a su destino original. Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse razonablemente por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la suspensión del contrato por riesgo del embarazo, contemplada en el artículo 45. 1. d (Estatuto de los Trabajadores con los beneficios en materia de Seguridad Social correspondiente).

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

## **ARTÍCULO 71. PROTECCIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS**

1. Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado de salud conocido, incluidos aquellos que tengan modificada la capacidad física o psíquica, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
2. La trabajadora o el trabajador que por tener su capacidad física o psíquica modificada no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su especialidad podrá ser destinado preferentemente a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad modificada, mientras esta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la especialidad de procedencia. Sobre esta medida se tendrá en cuenta la representación del personal, el servicio de prevención de CMM, y los correspondientes informes médicos de la trabajadora o el trabajador.

3. Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo al personal laboral, y al público en general, con condiciones físicas modificadas.

## **ARTÍCULO 72. PROTECCIÓN DEL MEDIO NATURAL**

La creciente preocupación por el estado del medio natural lleva a los firmantes a plasmar en este convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento ambiental de CMM. Para conseguir este objetivo, las partes se comprometen a que la protección del medio, en la misma medida que la prevención de riesgos laborales, sea un aspecto inseparable de la actuación cotidiana de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras, impulsando el estudio conjunto de las características ambientales de los procesos y productos utilizados en la empresa y la elaboración de propuestas para su mejora o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud de las trabajadoras y los trabajadores, el entorno y los recursos naturales.

Se desarrollarán, asimismo, las siguientes actuaciones para la protección del medio:

- a) Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la información sobre el comportamiento ambiental de la empresa.
- b) CMM deberá de avanzar en la reducción del uso de sustancias peligrosas y en la utilización de materiales reciclables, así como en el reciclaje de residuos. Tendrán que utilizarse productos y procesos de menor impacto ambiental, trabajar en la prevención de la contaminación, el ahorro y el uso eficaz del agua y la energía.

## **CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES**

### **ARTÍCULO 73. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA**

Los Delegados y Delegadas de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y garantías reconocidas en la legislación vigente, tendrán los siguientes derechos:

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegadas y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.
2. Para la utilización del crédito horario que corresponda bastara el preaviso con 24 horas de antelación de manera ordinaria. En casos urgentes, el preaviso a CMM deberá efectuarse con una antelación racionalmente exigible, de forma que no se causen perjuicios al servicio.
3. A ser informados de lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como, los índices de siniestralidad. Trimestralmente les será facilitada información sobre las altas y bajas habidas durante el periodo. Asimismo, tendrán acceso en el Departamento de RRHH de CMM, a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social.
4. A disponer, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan, de un local con mobiliario y medios adecuados para su uso, así como a los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la legislación vigente. Dichos tablones se instalaran en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las trabajadoras y trabajadores fácilmente.
5. A acumular las horas de cada miembro de la misma organización sindical en cómputo anual. Con carácter previo a dicha acumulación será preceptivo notificarlo a CMM, debiendo hacerse constar fehacientemente la renuncia al crédito horario por parte de los miembros que así hayan decidido hacerlo. Cuando, como consecuencia de esta acumulación, el crédito horario que corresponda al representante alcance, al menos, el 80% de la jornada ordinaria de trabajo, éste quedará dispensado de asistir al trabajo.

6. A las garantías recogidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su proclamación como electos o electas y hasta tres años después del cese en su cargo, esto último, por lo que se refiere exclusivamente, a lo dispuesto en el precitado apartado c).
7. La acumulación de crédito horario sindical para obtener la dispensa total o parcial de asistencia al trabajo podrá recaer en trabajadores o trabajadoras de CMM que ostenten, necesariamente, la condición de Representante Legal, Delegado o Delegado de Sección Sindical o Delegada o Delegado de Prevención.
8. No se incluirá en el cómputo del crédito horario la asistencia a reuniones convocadas formalmente por los órganos competentes de CMM.
9. Cuando los liberados o liberadas por acumulación de horas se encuentren en situación de permisos o bajas por enfermedad, se considerará que estas horas no son utilizadas durante el período que dure dicha situación, y se acumularán a la bolsa de horas correspondiente.

#### **ARTÍCULO 74. ASAMBLEAS**

Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores, se observarán en esta materia las siguientes particularidades:

1. CMM autorizará la celebración de asambleas de trabajadores y trabajadoras para tratar temas de interés común en materia laboral o social en las horas de trabajo, y se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las mismas.
2. Las asambleas serán convocadas por las Delegadas o Delegados de Personal o Comité de Empresa o a requerimiento del 30% de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo.
3. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a CMM, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día. Asimismo, se notificarán los nombres de las personas no pertenecientes a CMM que vayan a asistir a la misma.

## **ARTÍCULO 75. SECCIONES SINDICALES**

1. Los trabajadores y trabajadoras de cada centro de trabajo afiliados y afiliadas a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituirse en Sección Sindical y estar representados por Delegadas y Delegados Sindicales cuando la Central Sindical haya obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa, conforme a la siguiente escala:

De 250 a 600 trabajadoras y trabajadores:	1
De 601 a 1700 trabajadoras y trabajadores:	2
De 1701 a 4400 trabajadoras y trabajadores:	3
De 4401 en adelante:	4

2. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representados por un solo delegado o delegada sindical.
3. En aquellos centros de trabajo de CMM con más de 250 trabajadores y trabajadoras, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

## **ARTÍCULO 76. DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES**

Las Delegadas y Delegados Sindicales a que se refiere el apartado 1.0 del artículo anterior tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la **LOLS**, los siguientes derechos y garantías:

- a) Al mismo crédito horario señalado en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa. Cuando en un Delegado o Delegada Sindical concurra también la condición de miembro del Comité de Empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representaciones.
- b) A representar a las afiliadas y afiliados de la Sección Sindical en todas las gestiones necesarias ante la Dirección y a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y trabajadores en general y a los afiliados y afiliadas en particular.
- c) A ser informados y oídos por CMM previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a las afiliadas y afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

- d) A la misma información y documentación que CMM ponga a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- e) Podrán asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene.

## **CAPÍTULO XI. DERECHOS Y DEBERES**

### **ARTÍCULO 77. DERECHOS**

- 1.** Además de los derechos que la Legislación laboral reconoce y los que este Convenio le confiere, toda trabajadora y trabajador de CMM, cualesquiera que sean su especialidad profesional, cargo o función, tiene derecho a:
  - a) El desempeño efectivo de un puesto de trabajo correspondiente a su especialidad profesional.
  - b) Respeto a su dignidad profesional.
  - c) Reconocimiento de su aportación individual y valoración de la calidad de su trabajo.
  - d) Recibir información adecuada para el mejor desarrollo de su función profesional y respecto de la política general de CMM.
  - e) Ser consultado y oído en materia de su trabajo.
  - f) Dotación de los medios adecuados para efectuarlo.
  - g) Mantener el derecho y el deber al secreto profesional en los términos establecidos en la Legislación vigente.
  - h) Derecho a la propia defensa en cualquier expediente disciplinario.
  
- 2.** Igualmente, todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad. CMM, a través del órgano directivo al que estuviera adscrita la interesada o adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Esto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores y trabajadoras reconocidos en este Convenio o en la normativa vigente, y se deriven perjuicios notorios para la trabajadora o el trabajador de orden material.

Una vez presentada dicha solicitud por parte de la trabajadora o el trabajador o de la representación de los trabajadores y las trabajadoras, la dirección de CMM convocará la comisión pertinente en cada caso en un plazo máximo de 7 días hábiles.

## **ARTÍCULO 78. DEBERES**

Todo trabajador o trabajadora de CMM está obligado a:

- a) Cumplir el horario de trabajo establecido, desempeñando durante el mismo, con la debida atención y diligencia, las funciones que tenga encomendadas, bajo la dirección e instrucciones de sus superiores
- b) Todo el personal, cualquiera que sea su vinculación con CMM y el régimen jurídico a que se halle sujeto, está obligado a cumplir la normativa sobre seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones de CMM sobre organización y funcionamiento interno de sus servicios.
- c) Usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- d) Guardar el secreto profesional.
- e) Dar conocimiento del cambio de residencia a los servicios de personal.
- f) Dar aviso al responsable de su unidad cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.

## **ARTÍCULO 79. INCOMPATIBILIDADES**

1. El desempeño de la función asignada en CMM será incompatible con el ejercicio o desempeño de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes propios.
2. El personal de CMM no podrá pertenecer ni prestar servicios, aun ocasionales, a cualquier empresa que realice suministros o preste servicios a CMM.
3. En todo caso, se declara expresamente incompatible la pertenencia a plantillas y toda clase de dependencia y relación laboral, comercial o de asesoramiento en otras entidades o empresas de radiodifusión, y otros sistemas de distribución de imagen y sonido, agendas informativas, empresas periodísticas, de publicidad, industrias de electrónica profesional, cinematográficas, discográficas, de espectáculos y, en general, todas aquellas cuyo trabajo coincida con algún sector específico de CMM. CMM podrá autorizar la colaboración esporádica en las empresas antes citadas siempre que con ello no resulten perjudicados los intereses legítimos del servicio público de CMM.

- 4.** CMM podrá autorizar a su personal la realización para terceros de trabajos específicos ocasionales cuando lo aconsejen razones de prestigio o calidad, mediante colaboraciones esporádicas ajenas a la relación laboral y siempre que sean compatibles con esta, no se efectúen durante su jornada laboral y no perjudiquen el estricto cumplimiento de los deberes propios de la especialidad profesional y puesto desempeñados.
- 5.** Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores respecto al pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, así como la legislación vigente en materia de incompatibilidades.

## **CAPÍTULO XII. INFRACCIONES Y SANCIONES**

### **ARTÍCULO 80. FACULTAD DISCIPLINARIA**

Las trabajadoras o trabajadores podrán ser sancionados por CMM en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente Capítulo.

### **ARTÍCULO 81. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

El ejercicio de la facultad disciplinaria en CMM se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos previstos en el artículo 58 de dicha Ley, se tendrán en consideración las siguientes normas:

- 1.** Corresponde a la persona que ocupe la Dirección General, salvo delegación de esta facultad, la corrección disciplinaria de las faltas laborales cometidas por las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a CMM.
- 2.** Conocida por CMM la comisión de un hecho que pudiera ser constitutivo de falta laboral, el trabajador o trabajadora afectado será llamado a personarse para ser oído, indicándosele que a dicha comparecencia podrá venir acompañado por cualquiera de los trabajadores o trabajadoras que ostenten representación sindical en CMM.
- 3.** Cumplido el trámite anterior y evaluada así la trascendencia de los hechos, CMM formulará el oportuno escrito de cargo, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. Dicho escrito será notificado al interesado o interesada en el plazo de los diez días hábiles contados a partir de que CMM tenga conocimiento de los hechos y, a opción del trabajador o trabajadora, a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras o a la Sección Sindical a la que, en su caso, pertenezca la trabajadora o el trabajador, excepto si ella o él mismo manifiesta expresamente, en ambos supuestos, su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.
- 4.** En el plazo de cinco días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación de los cargos, la trabajadora o el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime oportunas mediante la presentación de su escrito de descargo así como proponer las pruebas en su defensa.

5. En idéntico plazo, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o la Sección Sindical a la que, en su caso, pertenezca la trabajadora o el trabajador podrá presentar el correspondiente informe.
6. Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia de la trabajadora o el trabajador, se formulará propuesta de resolución que será sometida a informe no vinculante del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal que deberá emitirlo en el plazo de 5 días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la correspondiente solicitud.
7. Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa, o delegados y delegadas de personal.

En caso de no proponerse pruebas, la propuesta de resolución podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

## **ARTÍCULO 82. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

Las infracciones o faltas cometidas por las trabajadoras y trabajadores derivadas de incumplimientos laborales se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves. 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. Cualquier falta, sea del tipo que sea, será comunicada por escrito al trabajador o a la trabajadora afectado y a la representación sindical. No se generará falta grave o muy grave, por acumulación de faltas menores, si no se han comunicado anteriormente las faltas cometidas.

1. Son faltas leves las siguientes:
  - a) La incorrección con los superiores o superiores jerárquicos, compañeros o compañeras, personal a cargo y público en general, o la no atención con la diligencia debida.
  - b) Los descuidos o demoras injustificadas en la ejecución del trabajo a realizar, si ello no ocasiona perturbaciones importantes en el servicio.
  - c) La presentación de partes de baja o confirmación en plazo superior a tres días desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor, así como no notificar la ausencia en la primera jornada.

- d) Tres faltas al mes de puntualidad injustificada en la entrada o en la salida al trabajo, inferior a treinta minutos y superior a diez. El retraso inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca seis veces durante un periodo de dos meses consecutivos.
- e) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- f) Las discusiones violentas con los compañeros en los lugares de trabajo.
- g) Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
- h) El abandono del puesto de trabajo después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquel o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores y no se derive perjuicio para el servicio.
- i) No observar las normas de Seguridad e Higiene siempre que no ocasione un perjuicio para las personas.
- j) No comunicar oportunamente a los servicios de personal las alteraciones familiares que tengan repercusión legal.
- k) El incumplimiento consciente por parte de los responsables de la obligación de dar parte al área de personal de las incidencias de los trabajadores y trabajadoras a su cargo.
- l) El incumplimiento de la normativa interna que conlleve la realización de actuaciones contrarias a los intereses de la empresa, o supongan una alteración o perjuicio para CMM.
- m) La utilización de recursos, imágenes o materiales propiedad de CMM para usos no vinculados directamente con el ejercicio de sus deberes profesionales.

**2. Son faltas graves las siguientes:**

- a) La desobediencia o indisciplina relacionada con el trabajo, así como el incumplimiento de los deberes laborales establecidos en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un (1) día al mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que no se generen perjuicios graves para el servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando la trabajadora o el trabajador declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.

- e) Las derivadas de los supuestos previstos en las letras b), e), f), g), h), i), j) y k) del Apartado A) sobre Faltas Leves anterior, cuando se produzcan alteraciones o perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones o fuesen en detrimento del prestigio de CMM.
- f) La reiteración o reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de tres meses, siempre que hayan sido notificadas previamente por la empresa.
- g) La alegación dolosa de motivos falsos para la obtención de licencias o cualquiera de los beneficios contemplados en el presente Convenio.
- h) Realizar trabajos particulares remunerados durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de CMM.
- i) Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él o ella la entrada o salida del trabajo.
- j) Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de CMM o atribuirse aquellos que no se ostenten.
- k) El abuso de autoridad, por parte de un superior respecto de un subordinado o subordinada que supongan un trato humillante, vejatorio, ofensivo y en cualquier caso desviado de los fines para los que esta conferida dicha autoridad.
- l) El enfrentamiento físico o verbal grave entre compañeros o con el público, así como provocar altercados que vayan en menoscabo de la imagen y buen nombre de CMM.
- m) La negligencia o el retraso deliberado en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- n) La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos previstos en el artículo **14.4.b)** (horas extraordinarias obligatorias por causas de fuerza mayor) del presente Convenio.
- o) La agresión verbal con clara intención ideológica que suponga una agresión a la dignidad e intimidad de la persona.
- p) La omisión o falseamiento consciente o intencionado de datos o circunstancias personales y familiares, a cuyo acceso tenga derecho CMM.
- q) El ejercicio de actividades privadas o públicas, que puedan incurrir en incompatibilidad, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad por la instancia competente.

- r) El incumplimiento reiterado descrito en el artículo **82.1.I)** que implique conductas contrarias a derecho, o se refiera a normativa que haya sido adoptada previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**3.** Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en el desempeño de las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito o falta dolosa dentro de CMM, o con ocasión de servicios en el exterior.
- b) Dos faltas injustificadas y consecutivas de asistencia al trabajo.
- c) La indisciplina o desobediencia de carácter grave.
- d) Las agresiones físicas a compañeros, así como participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en el ejercicio de sus funciones en CMM.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador o trabajadora 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.
- f) La simulación de enfermedad o accidente que determine una Incapacidad Temporal por tiempo superior a tres días. Se entenderá que, en todo caso, existe falta cuando la trabajadora o el trabajador declarada o declarado en baja realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora realizada para prolongar la situación de baja por enfermedad o accidente.
- g) La tercera falta grave en el término de noventa días naturales.
- h) Maltratar, inutilizar o causar desperfectos, voluntaria o negligentemente, en materiales o instalaciones de CMM o de sus trabajadores y trabajadoras, así como el robo o el hurto.
- i) Violar secretos de correspondencia o hacer uso indebido de documentos de CMM, de reserva obligada y a los que se tenga acceso por razón de su cargo.
- j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) El abuso de autoridad cuando revista especial gravedad.
- l) La introducción en los centros de trabajo de armas, o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, cosas o instalaciones que afecten a la marcha normal del trabajo.

- m) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
- n) Abandonar el trabajo sin causa que lo justifique, causando graves perjuicios al servicio, así como la desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que produzcan los mismos efectos.
- o) El acoso sexual o por razón de sexo de acuerdo a lo tipificado en el Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo de CMM.
- p) Acoso laboral de acuerdo a lo tipificado en el Protocolo de Prevención, Identificación y Actuación frente al Acoso Laboral de CMM.

### **ARTÍCULO 83. SANCIONES**

Las sanciones que podrán imponerse, alternativamente, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal o por escrito.
2. Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
  - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un periodo de un año.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo (de 16 a 60 días)
  - Despido con pérdida de todos los derechos en CMM.

### **ARTÍCULO 84. CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES**

La Empresa no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado o empleada sancionado o sancionada acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la Sentencia correspondiente.

En todo caso, la interposición de demanda en contra interrumpirá, a todos los efectos, los plazos de prescripción.

## **ARTÍCULO 85. PRESCRIPCIÓN**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que CMM tenga noticia de su comisión y, en todo caso, a los cuatro meses de haberse cometido. Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador o trabajadora expedientado/a.

## **ARTÍCULO 86. CANCELACIÓN DE SANCIONES**

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, trascurridos los siguientes plazos:

- Falta leve: 3 meses
- Falta grave: 9 meses
- Falta muy grave: 18 meses

## **CAPÍTULO XIII. OTRAS DISPOSICIONES**

### **ARTÍCULO 87. ADHESIÓN AL ASEC-CLM**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en Castilla-La Mancha, así como al Reglamento que lo desarrolla, estableciendo su eficacia directa sobre CMM.

### **ARTÍCULO 88. PROTECCIÓN A LA INTIMIDAD**

Todo el personal de CMM que, en el ejercicio de sus competencias, tenga acceso a datos de las trabajadoras y trabajadores protegidos por la Ley Orgánica de protección de Datos, está obligado a mantener absoluta confidencialidad sobre los mismos.

### **ARTÍCULO 89. GARANTÍAS PROCESALES**

Cuando con ocasión del ejercicio de la profesión y puesto de trabajo en CMM y en cumplimiento de los legítimos intereses de la Empresa, un trabajador o trabajadora sea sometido a detención o procedimiento judicial, CMM le garantiza su defensa jurídica, representación procesal y abono de las costas.

Se exceptúan de estos casos, las conductas personales a las que se les imputara responsabilidad criminal o civil, no derivada del cumplimiento de la obligación contraída con CMM.

## **CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. REVISIONES SALARIALES Y ACTUALIZACIÓN DE HABERES A 1 DE ENERO DE 2019.**

Los empleados de CMM, actualizarán sus nóminas en los mismos términos que los aprobados en las leyes anuales de presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, para todos los empleados públicos, y según lo establecido en las normas anuales de ejecución presupuestaria.

Dada la especial casuística de este Cuarto Convenio Colectivo, aprobado el 30 de enero de 2019, que debe recoger los atrasos y actualización de haberes del personal de CMM, de igual manera y sin que se produzca desigualdad en la actualización con el resto de empleados públicos de la Comunidad de Castilla La Mancha se establece que:

1º Actualización 2016: En Enero de 2018 se abonaron los atrasos y se actualizaron los haberes por el 1% de actualización reconocido para 2016, de acuerdo con la autorización de fecha 20 de noviembre de 2017 emitida por la Dirección General de Presupuestos de de la consejería de Hacienda de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. Por tanto, queda cerrada la actualización por el ejercicio 2016.

2º Actualización 2017: Corresponde un coeficiente de actualización medio ponderado, al igual que al conjunto de los empleados públicos de Castilla La Mancha, del 2.50% para 2017 (1.50% estatal, 1% fijado por la Junta de Comunidades de CLM).

3º Actualización 2018: El tipo anual de actualización de haberes medio ponderado, para el ejercicio 2018, de igual manera que al conjunto de los empleados públicos de nuestra Comunidad Autónoma, es del 3.125% (1.50% estatal, 1.50% fijado por la Junta de Comunidades de CLM: así como, a partir de 1 de julio de 2018, del 0.25% adicional anual).

Estos coeficientes de actualización, se corresponden con el Informe Favorable de aprobación de la Dirección General de Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, de fecha 27 de diciembre de 2016, ratificado con fecha 22 de septiembre de 2017.

Los atrasos correspondientes a 2017 y 2018, se abonarán en el plazo legal aplicable desde la firma del presente Convenio Colectivo, en una paga por cada uno de estos años, según los porcentajes de actualización expuestos, y su peso capitalizado en función del incremento salarial de cada puesto de trabajo derivado del presente Convenio Colectivo, porcentualmente, de acuerdo con los porcentajes citados, teniendo en cuenta el 0.50% aprobado para 2019:

	2017	2018	2019
TIPO NOMINAL ANUAL	2,50%	3,125%	0,50%
CAPITALIZADO	2,50%	5,70%	6,23%
INCREMENTO AÑO S/ CAPITALIZADO	2,50%	3,20%	0,53%
PONDERACION DEL TIPO A APLICAR CADA AÑO	<b>40,12%</b>	<b>51,40%</b>	<b>8,48%</b>

4º Actualización 2019: Para aplicar el Real Decreto Ley 24/2018, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, del incremento del 2'25% de masa salarial establecido en ese Real Decreto Ley, con efectos de 1 enero de 2019 se destinará un 0'50% de la masa salarial para aplicar el nuevo complemento para los ayudantes de producción, ayudantes de realización, grafistas y técnicos informáticos, establecido en 1752 euros anuales. El 1'75% de incremento de masa salarial restante se destinará en su totalidad a incrementar en el porcentaje lineal que resulte hasta agotar ese 1'75%, los siguientes conceptos salariales: sueldo base, antigüedad, superior categoría, dedicación especial, nocturnidad, delegaciones, complemento DSNG, horas extras, indemnizaciones y organigrama.

A partir del 1 de julio de 2019, una vez que se conozca el dato concreto de incremento de Producto Interior Bruto de España en 2018 (PIB), el aumento de la masa salarial sobre el 2.25% anterior, resultante por aplicación del citado Real Decreto 24/2018, se aplicará a los conceptos salariales citados en el párrafo anterior (sueldo base, antigüedad, superior categoría, dedicación especial, nocturnidad, delegaciones, complemento DSNG, horas extras, indemnizaciones y organigrama).

La dotación económica de las fases 2, 3 y 4 de los complementos de Trabajo en Sábados Domingos y Festivos, Jornada Partida, y Alteraciones de Día, y Alteraciones Horarias Sobvenidas y Planificadas, según se refleja en el Anexo IV (Actualizaciones con cargo a fondos adicionales), se realizarán con cargo a los fondos adicionales de libre disposición, autorizados efectivos y aprobados, a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

5º Actualización 2020 y siguientes años de vigencia del presente texto: Se actualizará la masa salarial de CMM con el mismo índice que el aprobado para los empleados públicos de Castilla La Mancha, en la Ley anual de presupuestos correspondiente, de acuerdo con las condiciones previstas en el articulado del presente texto.

## **CAPÍTULO XV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. JORNADA DE TRABAJO**

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, todo lo establecido en el mismo en cuanto a jornadas y duración de las mismas se entenderá partiendo de una base de cálculo de 37,5 horas semanales para la jornada habitual de trabajo, en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 10, aplicable a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, y de 35 horas semanales a partir del ejercicio 2019 y siguientes, en tanto en cuanto se mantenga vigente la disposición que estableció a partir del 1 de enero del 2019 la jornada de 35 horas.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. CATEGORÍAS PROFESIONALES (ESPECIALIDADES PROFESIONALES) Y NIVELES SALARIALES**

La asignación de categorías a niveles salariales del ANEXO VI sólo es aplicable desde el 1 de enero del 2019.

Con anterioridad a dicha fecha, la asignación de categorías a niveles salariales es la del III Convenio Colectivo

**ANEXO I: TABLA DE VALORES ECONÓMICOS PARA 2017**  
**TABLAS DE VALORES SALARIALES Y HORAS EXTRAS 2017**

NIVEL	CATEGORIA	S. BRUTO/ MES	S. BRUTO/ AÑO	NOCTURNIDAD	H.E. NORMAL	H.E.FESTIVA
NIVEL 1		2.512,44	35.174,17			
NIVEL 2	GESTOR/A DE CONTENIDOS PRODUCTOR/A REALIZADOR/A REDACTOR/A AUDIOVISUAL TEC. AUDIENCIAS TEC. PROGRAMACION TEC. PUBLICIDAD TIT. SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	2.261,19	31.656,68	7,05	30,20	35,22
NIVEL 2	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.695,89 1.356,71	23.742,51 18.994,01	5,29 4,23	22,65 18,12	26,41 21,13
NIVEL 3	DOCUMENTALISTA GRAFISTA ILUMINADOR/A JEFE TEC. UNIDAD MOVIL TEC. ELECTRICISTA TEC. ELECTRONICO/A TEC. INFORMatico/A TEC. MANTENIMIENTO	2.072,75	29.018,49	6,55	27,67	32,29
NIVEL 3	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.554,56 1.243,65	21.763,87 17.411,09	4,91 3,93	20,76 16,60	24,22 19,37
NIVEL 4	TEC. SONIDO Y CONTROL RCM ADMINISTRATIVO OPERADOR/A CAMARA OPER. EQUIPOS PRODUCCION OPERADOR/A SONIDO PRODUCTOR/A AYTE REALIZADOR/A AYTE	1.869,46 1.758,89 1.758,89 1.758,89 1.758,89 1.758,89 1.758,89	26.172,46 24.624,51 24.624,51 24.624,51 24.624,51 24.624,51 24.624,51	5,82 5,48 5,48 5,48 5,48 5,48 5,48	24,96 23,49 23,49 23,49 23,49 23,49 23,49	29,12 27,40 27,40 27,40 27,40 27,40 27,40
NIVEL 4	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.402,10 1.121,68	19.629,35 15.703,48	4,36 3,49	18,72 14,98	21,84 17,47
NIVEL 5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONDUCTOR/A OPER. SONIDO AYTE	1.571,88	22.006,38	5,45	20,99	24,48
NIVEL 5	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.178,91 943,13	16.504,78 13.203,83	4,09 3,27	15,74 12,60	18,36 14,69
NIVEL 6	AUXILIAR DE OPERACIONES TELEFONISTA	1.384,97	19.389,54	5,48	18,49	21,57

## COMPLEMENTOS PERSONALES

Valor del trienio para el año 2017: Antigüedad Consolidada 35,41 €; Antigüedad III Convenio Colectivo 29,04 €.

## COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO: 25 € para el año 2017

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD 2017: 35% del Salario Base

COMPLEMENTO DE ACTIVIDADES PELIGROSAS O PESADAS 2017: Porcentaje sobre salario base según el grado del riesgo que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN HORARIA, JORNADA PLANIFICADOS 2017

Planificada: 8,50 € por cada día modificado a partir del 5º día en cómputo mensual

Sobrevenida: 17 € por cada cambio.

Modificación del día de trabajo establecido: 35.00 € por alteración

COMPLEMENTO DE DELEGACIONES 2017

COMPLEMENTO DELEGACIONES		
Nivel	Anual	Mensual
1	4.043,76	336,98
2	3.733,92	311,16
3	3.456,12	288,01
4	3.135,96	261,83
5	2.800,44	233,37
6	2.513,16	209,43
7	2.199,00	183,25

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL 2017: Mensual. 20%-30% del salario base.

COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN DSNG 2017: 34 € por cada servicio efectuado.

COMPLEMENTO DE TURNO PARTIDO 2017: 80,54 € mensuales; diario 7.20 €.

DIETAS: Dieta Completa Sin alojamiento: 53.34€

Gastos de Locomoción:

- Con Vehículo Propio: 0,26€/KM
- Con Vehículo propio y pasajeros o equipo técnico: 0,28€/KM
- Con vehículo propio, pasajeros y equipo técnico: 0,30€/ KM
- Con Vehículo CMM 0,10€/ en trayectos ida y vuelta superiores a 200 km.

## ANEXO II: TABLA DE VALORES ECONÓMICOS PARA 2018

### TABLAS DE VALORES SALARIALES Y HORAS EXTRAS 2018

	CATEGORIA	S. BRUTO/ MES	S. BRUTO/ AÑO	NOCTURNIDAD	H.E. NORMAL	H.E.FESTIVA
<b>NIVEL 1</b>		2.575,74	36.060,33			
<b>NIVEL 2</b>	GESTOR/A DE CONTENIDOS PRODUCTOR/A REALIZADOR/A REDACTOR/A AUDIOVISUAL TEC. AUDIENCIAS TEC. PROGRAMACION TEC. PUBLICIDAD TIT. SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	2.318,16	32.454,22	7,22	30,96	36,10
<b>NIVEL 2</b>	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.738,62 1.390,90	24.340,67 19.472,53	5,42 4,33	23,22 18,58	27,08 21,66
<b>NIVEL 3</b>	DOCUMENTALISTA GRAFISTA ILUMINADOR/A JEFE TEC. UNIDAD MOVIL TEC. ELECTRICISTA TEC. ELECTRONICO/A TEC. INFORMATICO/A TEC. MANTENIMIENTO	2.124,97	29.749,57	6,72	28,37	33,10
<b>NIVEL 3</b>	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.593,73 1.274,98	22.312,18 17.849,74	5,04 4,03	21,28 17,02	24,83 19,86
<b>NIVEL 4</b>	TEC. SONIDO Y CONTROL RCM ADMINISTRATIVO OPERADOR/A CAMARA OPER. EQUIPOS PRODUCCION OPERADOR/A SONIDO PRODUCTOR/A AYTE REALIZADOR/A AYTE	1.897,98 1.882,25 1.882,25 1.882,25 1.882,25 1.882,25 1.882,25	26.571,77 26.351,47 26.351,47 26.351,47 26.351,47 26.351,47 26.351,47	5,90 5,87 5,87 5,87 5,87 5,87 5,87	25,34 25,13 25,13 25,13 25,13 25,13 25,13	29,57 29,32 29,32 29,32 29,32 29,32 29,32
<b>NIVEL 4</b>	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.423,49 1.138,79	19.928,83 15.943,06	4,43 3,54	19,01 15,21	22,17 17,74
<b>NIVEL 5</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONDUCTOR/A OPER. SONIDO AYTE	1.692,45	23.694,27	5,86	22,60	26,36
<b>NIVEL 5</b>	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.269,34 1.015,47	17.770,70 14.216,56	4,40 3,52	16,95 13,56	19,77 15,82
<b>NIVEL 6</b>	AUXILIAR DE OPERACIONES TELEFONISTA	1.502,66	21.037,21	5,95	20,06	23,40

## COMPLEMENTOS PERSONALES

Valor del trienio para el año 2018: Antigüedad Consolidada 35,41 €; Antigüedad III Convenio Colectivo 29,95 €.

## COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO: 25 € para el año 2018

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD 2018: 35% del Salario Base

COMPLEMENTO DE ACTIVIDADES PELIGROSAS O PESADAS 2018: Porcentaje sobre salario base según el grado del riesgo que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN HORARIA, JORNADA PLANIFICADOS 2018

Planificada: 8,50 € por cada día modificado a partir del 5º día en cómputo mensual

Sobrevenida: 17 € por cada cambio.

Modificación del día de trabajo establecido: 35 € por alteración

COMPLEMENTO DE DELEGACIONES 2018

COMPLEMENTO DELEGACIONES		
Nivel	Anual	Mensual
1	4.043,76	336,98
2	3.733,92	311,16
3	3.456,12	288,01
4	3.135,96	261,83
5	2.800,44	233,37
6	2.513,16	209,43
7	2.199,00	183,25

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL 2018: Mensual. 20%-30% del salario base.

COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN DSNG 2018: 34 € por cada servicio efectuado.

COMPLEMENTO DE TURNO PARTIDO 2018: 80,54 € mensuales; diario 7.20 €.

DIETAS: Dieta Completa Sin alojamiento: 53.34€

Gastos de Locomoción:

- Con Vehículo Propio: 0,26€/KM
- Con Vehículo propio y pasajeros o equipo técnico: 0, 28€/KM
- Con vehículo propio, pasajeros y equipo técnico: 0,30€/ KM
- Con Vehículo CMM 0,10€/ en trayectos ida y vuelta superiores a 200 km.

## ANEXO III: TABLA DE VALORES ECONÓMICOS PARA 2019

### TABLAS DE VALORES SALARIALES Y HORAS EXTRAS 01-01-2019

NIVEL	CATEGORIA	S. BRUTO/ MES	S. BRUTO/ AÑO	H.E. NORMAL	H.E.FESTIVA
NIVEL 1		2.586,08	36.205,15		
NIVEL 2	GESTOR/A DE CONTENIDOS PRODUCTOR/A REALIZADOR/A REDACTOR/A AUDIOVISUAL TEC. AUDIENCIAS TEC. PROGRAMACION TEC. PUBLICIDAD TIT. SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	2.327,47	32.584,56	31,08	36,25
NIVEL 2	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.745,60 1.396,48	24.438,42 19.550,74	23,31 18,65	27,19 21,75
NIVEL 3	DOCUMENTALISTA GRAFISTA ILUMINADOR/A JEFE TEC. UNIDAD MOVIL TEC. ELECTRICISTA TEC. ELECTRONICO/A TEC. INFORMatico/A TEC. MANTENIMIENTO	2.133,50	29.869,05	28,49	33,24
NIVEL 3	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.600,13 1.280,10	22.401,78 17.921,43	21,36 17,09	24,93 19,94
NIVEL 4	TEC. SONIDO Y CONTROL RCM ADMINISTRATIVO OPERADOR/A CAMARA OPER. EQUIPOS PRODUCCION OPERADOR/A SONIDO PRODUCTOR/A AYTE REALIZADOR/A AYTE	1.902,70 1.902,70	26.637,76 26.637,76	25,41 25,41	29,64 29,64
NIVEL 4	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.427,02 1.141,62	19.978,32 15.982,66	19,05 15,24	22,23 17,78
NIVEL 5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CONDUCTOR/A OPER. SONIDO AYTE	1.712,42	23.973,85	22,87	26,67
NIVEL 5	PRACTICAS 75 % PRACTICAS 60 %	1.284,31 1.027,45	17.980,39 14.384,31	17,15 13,72	20,00 16,00
NIVEL 6	AUXILIAR DE OPERACIONES TELEFONISTA	1.522,03	21.308,40	20,32	23,71

## COMPLEMENTOS PERSONALES

Valor del trienio para el año 2019 : 35,41 €

## COMPLEMENTOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR TRABAJO EN SÁBADO, DOMINGO Y FESTIVO: 29,70 € para el año 2019

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD 2019: 35% del Salario Base

COMPLEMENTO DE ACTIVIDADES PELIGROSAS O PESADAS 2019: Porcentaje sobre salario base según el grado del riesgo que se determine por el Comité de Seguridad y Salud.

COMPLEMENTO DE ALTERACIÓN HORARIA, JORNADA PLANIFICADOS 2019

Planificada: 8,50 € por cada día modificado a partir del 2º día en cómputo mensual

Sobrevenida: 19,42 € por cada cambio.

Modificación del día de trabajo establecido: 39,64 € por alteración

COMPLEMENTO DE DELEGACIONES 2019

COMPLEMENTO DELEGACIONES		
Nivel	Anual	Mensual
1	4.043,76	336,98
2	3.756,00	313,00
3	3.456,12	288,01
4	3.135,96	261,83
5	2.800,44	233,37
6	2.513,16	209,43
7	2.199,00	183,25

COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN ESPECIAL 2019: Mensual. 20%-30% del salario base.

COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN DSNG 2019: 36 € por cada servicio efectuado.

COMPLEMENTO DE TURNO PARTIDO 2019: 82,30€ mensuales; diario 7.35 €.

DIETAS: Dieta Completa Sin alojamiento: 53.34€

Gastos de Locomoción:

- Con Vehículo Propio: 0,25€/KM
- Con Vehículo propio y pasajeros o equipo técnico: 0, 27€/KM
- Con vehículo propio, pasajeros y equipo técnico: 0,29€/ KM
- Con Vehículo CMM 0,09€/ en trayectos ida y vuelta superiores a 100 km.

## ANEXO IV: ACTUALIZACIONES DE COMPLEMENTOS CON CARGO A FONDOS ADICIONALES

Los complementos de Trabajo en Sábados Domingos y Festivos, Jornada Partida, y Alternaciones de Día y Horarias Planificadas y Sobrevenidas, se actualizarán a partir de 1 de enero de 2019 sólo con cargo a los fondos adicionales de libre disposición de 2018, 2019 y 2020, en caso de existir estos fondos adicionales, y hasta el citado límite porcentual establecido cuando sean aprobados y efectivos, en los siguientes porcentajes de actualización, sobre los valores económicos reconocidos en el III Convenio Colectivo de CMM:

SUBIDAS RESTO DE COMPLEMENTOS	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4
(porcentajes de actualización sobre los valores del III CC)	01/01/2019	2019 o 1 <sup>er</sup> año con Fondos Disponible	2 <sup>o</sup> año con Fondos Disponible	3 <sup>er</sup> año con Fondos Disponible
		Actualizaciones con Cargo a Fondos Disponibles Adicionales		
Trabajo en Sábados Domingos y Festivos	18,58%	34,70%	55,43%	80,49%
Jornada Partida	2,18%	4,08%	6,51%	9,45%
Alteración de Día	13,27%	24,78%	39,59%	57,50%
Alteración Horaria Planificada	0%	26,53%	42,39%	61,55%
Alteración Horaria Sobrevenida	14,21%	26,53%	42,39%	61,55%

## **ANEXO V. REGISTRO GENERAL DE TRASLADOS**

### **1. Requisitos de inscripción.**

El personal que quiera ejercer su derecho al traslado deberá inscribirse en el registro general de traslados y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo de **CMM**.
- b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo.
- c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.
- d) Poner en conocimiento de su jefe inmediato la formalización de la solicitud.

### **2. Vigencia de la inscripción.**

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de seis meses, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas. Antes de cumplirse dicho plazo, el personal que así lo desee deberá renovar su solicitud por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá anular su solicitud mediante comunicación escrita, en el supuesto de no continuar interesado en la misma.

### **3. Comisión de Traslados.**

- a) Para resolver las solicitudes de traslados se constituirá una Comisión Mixta integrada por tres miembros de cada una de las representaciones. La presidencia de la Comisión recaerá en uno de los miembros de la representación de la Dirección de **CMM**.
- b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple, mediante votación de los miembros asistentes y siendo de calidad el voto del Presidente en caso de igualdad.

### **4. Competencias de la Comisión.**

- a) Con carácter previo a cada convocatoria, el Departamento de Recursos Humanos comunicará a la Comisión los puestos vacantes a cubrir. La Comisión propondrá, en su caso, al Departamento de Recursos Humanos, de entre las solicitudes inscritas en el Registro General de Traslados, la persona adecuada para cada puesto.
- b) La Comisión podrá denegar el traslado si ninguna de las solicitudes reúne los requisitos exigidos para el puesto.

## 5. Criterios de adjudicación.

1º La Comisión Mixta de traslados propondrá al Departamento de Recursos Humanos la adjudicación de las plazas, atendiendo a los siguientes criterios y circunstancias:

- a) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- b) Idoneidad para el puesto de trabajo, entendiéndose ésta como conjunto de conocimientos profesionales y características personales que determinen en el trabajador o trabajadora su aptitud para el desempeño de ese puesto. En casos excepcionales, la Comisión podrá requerir a los solicitantes para la realización de entrevistas o pruebas específicas.
- c) Circunstancias familiares y personales de los candidatos.
- d) Antigüedad en la especialidad profesional, en el destino y en la fecha de solicitud del trabajo.

2º Los criterios señalados con anterioridad se ponderarán de manera conjunta por la Comisión, excepto el establecido en la letra a) que determinará, cuando sólo concurra en uno de los solicitantes, la concesión automática del traslado a favor de éste.

## 6. Publicidad y régimen.

- a) El Departamento de Recursos Humanos hará pública la adjudicación definitiva de las plazas en los tablones de anuncios de los centros de **CMM**.
- b) En el plazo de diez días, a partir de la publicación de la adjudicación de las plazas, cualquier solicitante podrá recabar información sobre los criterios seguidos por la misma, en su caso.
- c) Los traslados serán efectuados en el plazo máximo de ocho meses, a partir del reconocimiento de tal derecho al trabajador o trabajadora.

## **ANEXO VI. DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (ESPECIALIDADES PROFESIONALES)**

### **1.- Caracteres genéricos a todas las categorías**

Las funciones que seguidamente se relacionan deben ser desarrolladas por todos los trabajadores y trabajadoras incorporados a **CMM** y responden a las pautas que marcan las tendencias actuales de gestión de los recursos humanos, a la par de perseguir la mayor adecuación posible entre las actividades genéricas que se definen para cada categoría profesional y los condicionantes específicos del tipo de actividad desarrollado.

- a) Todos los trabajadores y trabajadoras deberán elaborar los informes y cumplimentar los formularios que se establezcan al objeto de hacer posible el seguimiento puntual y el control preciso de las prestaciones profesionales contratadas, prestando su colaboración para el diseño e implantación de los procesos y técnicas de evaluación del desempeño y medición de productividad que se requieran.
- b) Las trabajadoras y los trabajadores deberán compartir y poner en conocimiento de sus superiores toda la información a la que puedan tener acceso en el ejercicio de su profesión y resulte de utilidad para el desarrollo de la actividad de **CMM**, comprometiéndose a guardar secreto y no difundir las obtenidas en el desarrollo de su trabajo que puedan ser calificadas como confidenciales.
- c) El trabajador o trabajadora se compromete a la operación diligente, a nivel de usuario, de los medios informáticos y técnicos de uso común que puedan ser requeridos para el desarrollo óptimo de las prestaciones profesionales que debe completar, así como a colaborar, con los encargados de su creación y puesta en marcha, en el desarrollo de las herramientas y aplicaciones informáticas que sobre sus contenidos laborales decida aplicar **CMM**.
- d) Las trabajadoras y los trabajadores asumen la obligación de asistencia y seguimiento de cuantas actividades de actualización de contenidos y formación se ofrezcan por **CMM** y resulten requeridas para su mejor adecuación profesional a las necesidades del puesto de trabajo desempeñado y al desarrollo de su carrera profesional, prestando su colaboración en las labores de integración profesional y tutela del nuevo personal que pueda incorporarse a **CMM** y deba formarse en contenidos coincidentes con su especialización profesional.
- e) En los desplazamientos que deban ser realizados en desarrollo de su actividad profesional, el trabajador o trabajadora deberá asumir las labores implícitas derivadas de los mismos que puedan ser requeridas por los responsables de la ordenación de los medios técnicos y equipos humanos de **CMM** y para las que resulte capacitado.

## **2.- Sistema de clasificación profesional**

Las categorías profesionales incluidas en sus correspondientes niveles salariales, que regirán en **CMM** durante la vigencia de este Convenio Colectivo, y en tanto no se lleve a cabo la adecuación establecida en el **artículo 40**, son las siguientes:

### **DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES**

#### **Categorías con Nivel salarial 2**

##### **Gestor o Gestora de Contenidos**

###### **Funciones:**

Se encarga del control del flujo de trabajo de los contenidos audiovisuales que se manejan en el Centro de Producción y Emisión, desde su ingreso hasta su archivo o emisión.

En relación con los contenidos audiovisuales, controla el almacenamiento sobre servidores y archivo tomando decisiones sobre la asignación de espacios y encauza los flujos de trabajo de acuerdo a las normas establecidas.

Desarrolla y pone en marcha los procedimientos para la mejora, homogeneización y optimización del uso de los contenidos audiovisuales en cualquier área del Centro.

###### **Requisitos:**

Formación específica: Ingeniería en Informática; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Documentación o Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales en **CMM**; otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales en **CMM**; Diplomado Universitario o Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración de Sistemas Informáticos o Telecomunicaciones e Informática, o equivalentes homologados por el M.E.C. con cuatro años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales de **CMM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con cinco años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en procesos de gestión de sistemas audiovisuales en **CMM**.

## **Productora o Productor**

### **Funciones:**

Planifica, gestiona y controla la utilización de los medios (instalaciones, equipamiento técnico y equipos humanos) propios o ajenos que intervienen en el proceso de producción audiovisual en todas sus fases, para lo que debe elaborar los planes y partes de trabajo necesarios. Determina las necesidades económicas derivadas de la producción mediante la elaboración de los correspondientes presupuestos, sobre los que resulta responsable de su seguimiento y liquidación. De un modo genérico, es responsable del control de la ejecución de cada uno de los programas, así como de la optimización y correcta utilización de los recursos asignados a su preparación, producción y procesos finales.

Asimismo, constituye el objeto de sus prestaciones profesionales aquellas labores de gestión económica (pagos y liquidaciones) y administrativas que, con el contenido más amplio, resulten necesarias dentro del proceso de producción, así como la obtención de las autorizaciones y cesiones de derechos que hacen posible la grabación y la posterior explotación del audiovisual en los términos más amplios posibles.

### **Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Comunicación Audiovisual; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Periodismo con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados; Ciclo Formativo de Grado Superior en Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con dos años, al menos, de experiencia en el Departamento de Producción de Programas o Informativos de **CMM**; Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos o Imagen con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con tres años, al menos, de experiencia en el Departamento de Producción de Programas o Informativos de **CMM**; otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditada o con, al menos, cuatro años de experiencia en el Departamento de Producción de Programas o Informativos de **CMM**.

### **Realizador o Realizadora**

#### **Funciones:**

Realización de cualquier tipo de programas. Efectúa, por sí mismo o junto al equipo que dirige, todas las facetas teórico-artísticas relativas a la confección del guión técnico, los ensayos, la puesta en escena, el rodaje o grabación, cualquiera que sea su duración.

Asimismo, podrá ser de su competencia el montaje, sonorización, mezclas y edición de imágenes en cualquiera de los sistemas técnicos empleados a tales efectos. Diseña y concibe la imagen visual y estética, coordina los ensayos del personal artístico, indica planos a tomar de las cámaras, da instrucciones al equipo técnico, introduce vídeo y articula el ritmo durante la grabación y/o emisión de los programas de televisión; planifica las posiciones y fuentes audiovisuales del programa e indica los trabajos de postproducción a efectuar.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Comunicación Audiovisual; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Periodismo con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados; Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con dos años, al menos, de experiencia en el Departamento de Realización de **CMM**; Ciclo Formativo de Grado Superior en Imagen con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o, con tres años, al menos, de experiencia en el Departamento de Realización de **CMM**; otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, cuatro años de experiencia en el Departamento de Realización de **CMM**.

### **Redactora o Redactor Audiovisual**

#### **Funciones:**

Prepara, busca, redacta, informa, propone contenidos y previsiones, presenta y personaliza en imagen y locución (cuando sea requerido) noticias y acontecimientos. Es responsable de las fuentes de información, de la valoración y continuidad de la noticia. Asume la iniciativa directa en las grabaciones de carácter informativo, social o de cualquier otro contenido que serán incluidas en los programas, de modo que resulte de su responsabilidad tanto la concepción de sus contenidos como la captación de sonidos necesarios para los fines anteriormente señalados. Elabora o efectúa el montaje audiovisual de la noticia, confeccionando el guión de la información y la edita en los sistemas adecuados.

**Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Periodismo; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Licenciatura en Comunicación Audiovisual con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados; otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados.

**Titulado o Titulada Superior de Administración**

**Funciones:**

Planifica, asesora, gestiona y ejecuta 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 por la Dirección de acuerdo a su cualificación profesional.

**Requisitos:**

Formación específica: Licenciaturas en Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Políticas y de la Administración y Ciencias Actuariales y Financieras; titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia

Formación opcional: Otras Licenciaturas con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados.

**Técnica o Técnico Publicista**

**Funciones:**

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 produzcan. Así mismo, son de su competencia la elaboración de propuestas e informes comerciales y la comunicación de toda la información interna concerniente a la publicidad a los agentes externos (exclusivistas, comerciales y planificadores).

**Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Ciencias de la Información Rama Publicidad y Relaciones Públicas; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Publicidad de **CMM**; Diplomado Universitario con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Publicidad de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con cinco años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Publicidad de **CMM**.

### **Técnico o Técnica de Audiencias**

#### **Funciones:**

Realiza los análisis de contenidos y define los perfiles de audiencia, con dominio de los sistemas y métodos utilizados en las mediciones de los mismos; adapta los contenidos a los perfiles de audiencias ideales, colaborando con el Departamento Comercial en la concreción de objetivos y en los estudios de mercado correspondientes; asimismo, analiza la respuesta de los espectadores a las distintas propuestas de programación.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Ciencias y Técnicas Estadísticas o Matemáticas; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Diplomatura Universitaria en Estadística con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento de Audiencias de **CMM**; otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años, al menos, de experiencia en el Departamento de Audiencias de **CMM**; otras Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Audiencias de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Audiencias de **CMM**.

### **Técnica o Técnico de programas**

#### **Funciones:**

Analiza los recursos de programación al servicio de la estrategia de la empresa, desempeñando, entre otras, las siguientes funciones: visionado y clasificación de los títulos disponibles para su programación, análisis y valoración de la programación de otros canales, elaboración de las fichas técnicas y de argumento, así como de los informes y listados correspondientes, control y actualización de los datos relativos a los contratos en cuanto a la exhibición de materiales, revisión de los materiales con problemas técnicos, locuciones, cabeceras y traducción de subtítulos, así como solicitar y verificar las ediciones necesarias, efectuar propuestas para la confección de la parrilla de programación, realizar seguimientos de los resultados de las audiencias y buscar, visionar y seleccionar nuevos productos para formalizar ofertas y contratos.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Sociología o Ciencias de la Información Rama Comunicación Audiovisual; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia

Formación opcional: otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Programas de **CMM**; Diplomado Universitario con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Programas de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con cinco años, al menos, de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Programas de **CMM**.

### **Categorías con Nivel salarial 3**

#### **Documentalista**

#### **Funciones:**

Selecciona, edita, precataloga y transfiere secuencias en los sistemas técnicos integrados disponibles, según criterios de interés documental e informativo.

Se encarga del análisis de cualquier documento audiovisual o gráfico en todos los soportes, lo que puede requerir la operación de diferentes equipos técnicos de reproducción y archivo, estableciendo un procedimiento de catalogación y control sobre los mismos que facilite su recuperación, para su posterior uso.

### **Requisitos:**

Formación específica: Licenciatura en Documentación; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Diplomatura Universitaria en Biblioteconomía y Documentación con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento de Documentación de **CMM**; otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Documentación de **CMM**; otras Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Documentación de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Documentación de **CMM**.

### **Grafista**

#### **Funciones:**

Colabora en el diseño, creación de animación y composición de imagen, ejecutando las tareas que requiera la producción de programas para lo que debe operar los equipos destinados a tal efecto.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Titulación Universitaria de grado medio adecuada al puesto o titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior Diseño o Producción Editorial o Imagen con al menos dos años de experiencia en Grafismo para televisión o un año de cursos especializados (animación 3D); otras Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años en el departamento de Grafismo en **CMM**; otras Diplomaturas con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años en el departamento de Grafismo en **CMM**; Bachillerato con al menos cuatro años de experiencia en el área de grafismo para televisión más dos años en cursos especializados (animación 3D, curso superior de vídeo/televisión); otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años en el departamento de Grafismo en **CMM**.



CASTILLA-LA MANCHA MEDIA

## **Iluminadora o Iluminador**

### **Funciones:**

Diseña, confecciona, dirige y controla las fuentes de luz, elementos luminotécnicos y proyectores que, incorporando cualquier tecnología, se utilizan en las grabaciones o eventos audiovisuales.

### **Requisitos:**

Formación Específica: Ciclo Formativo de Grado Superior de Imagen o Realización de Audiovisuales y Espectáculos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento de Iluminación en **CMM**; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento de Iluminación de **CMM**; Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento de Iluminación de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento de Iluminación de **CMM**.

## **Técnico o Técnica Electricista**

### **Funciones:**

Desarrolla las tareas relativas a la planificación, proyecto, instalación, operación, mantenimiento, reparación, montaje, control y desarrollo de los equipos de instalaciones eléctricas de **CMM**, cualquiera que sea su complejidad técnica o tecnología utilizada. Deberá colaborar en el montaje y desmontaje derivados de la utilización de tales equipos.

Realiza la instalación de líneas de radiofrecuencia, voz y datos.

### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior en Instalaciones Electrotécnicas con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el Departamento Eléctrico en **CMM**; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el Departamento Eléctrico de **CMM**; otras Diplomaturas Universitarias con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el Departamento Eléctrico de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en el Departamento Eléctrico de **CMM**.

### **Técnica Electrónica o Técnico Electrónico**

#### **Funciones:**

Instala, mantiene, explota, repara y se encarga del control y desarrollo de los equipos e instalaciones electrónicas, incluyendo enlaces y transmisiones cualquiera que sea su complejidad técnica, origen o nivel de la tecnología utilizada.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, especialidad en Sistemas de Telecomunicaciones o Sistemas Electrónicos. Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Instalaciones Electrotécnicas o en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, un año de experiencia en las áreas de gestión técnica específicas en **CMM**; Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, dos años de experiencia en las áreas de gestión técnica específicas de **CMM**; Diplomatura Universitaria con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, tres años de experiencia en las áreas de gestión técnica específica de **CMM**; ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en las áreas de gestión técnica específicas de **CMM**.

### **Técnico Informático o Técnica Informática**

#### **Funciones:**

Instala, configura, mantiene y administra los equipos y sistemas informáticos, de comunicaciones, seguridad y audiovisuales, adaptando, desarrollando y manteniendo las aplicaciones corporativas y de negocio. También es de su competencia garantizar la continuidad del servicio de dichos sistemas, el respaldo de la información y dar soporte a los usuarios en las incidencias técnicas y funcionales de los sistemas y equipamientos informáticos.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ingeniería Técnica en Informática de Gestión o en Informática de Sistemas; Titulación equivalente homologada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Formación opcional: Ciclos Formativos de Grado Superior en Administración de Sistemas Informáticos, en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas o en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, un años de experiencia en las áreas de gestión informática de **CMM**; Licenciaturas con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, dos años de experiencia en las áreas de gestión informática de **CMM**; Diplomatura Universitaria con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o con, al menos, tres años de experiencia en las áreas de gestión informática de **CMM**; ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, cinco años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o cuatro años de experiencia en las áreas de gestión informática de **CMM**.

#### **Categorías con Nivel Salarial 4**

##### **Técnica o Técnico de Sonido y Control (Radio)**

###### **Funciones:**

Realiza cualquier operación relativa al tratamiento del sonido requerido durante la producción radiofónica, asumiendo entre otras prestaciones la realización de programas en directo, grabaciones, registro, reproducción y emisión ordinaria y cualquier tipo de tratamiento del sonido en todos los aspectos técnicos y artísticos, utilizando para tal finalidad cualquier tipo de equipamiento técnico de baja frecuencia requerido, así como sus elementos accesorios y auxiliares.

###### **Requisitos:**

Formación Específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Sonido; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Otros ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el departamento de Sonido en **CMM**; Ciclos Formativo de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el departamento de Sonido en **CMM**.

### **Administrativo o Administrativa**

#### **Funciones:**

Realiza las tareas administrativas tendentes a optimizar las gestiones específicas de las diferentes áreas (Emisiones, Producción, Financiero, Recursos Humanos, Comercial, etc.) en que se encuadren, utilizando para ello las herramientas adecuadas a cada tarea.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior adecuado al puesto; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: otros Ciclos Formativos de Grado Superior o Ciclo Formativo de Grado Medio Gestión Administrativa con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en tareas administrativas en **CMM**; Otros Ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en tareas administrativas en **CMM**.

### **Ayudante de Producción**

#### **Funciones:**

Coordina, prepara, controla el presupuesto y realiza las tareas complementarias referidas a la producción de programas siguiendo las instrucciones del productor. Podrá desarrollar, bajo supervisión del productor, tareas de producción de programas.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos, Imagen o Sonido con, al menos, dos años de experiencia en tareas de producción o un año de experiencia en los procesos de producción de **CMM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en los procesos de producción de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Medio con al menos cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años en los procesos de producción de **CMM**.

### **Ayudante de Realización**

#### **Funciones:**

Coordina, prepara, controla y ejecuta las tareas de realización de programas en las funciones de: desglose del guión, localización de escenarios, asistencia a los ensayos, ayuda a la puesta en escena, chequeo y control de imágenes que configuran la realización de un programa, bajo la supervisión del realizador.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior en Realización de Audiovisuales y Espectáculos; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Imagen, Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos o Sonido con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en los procesos de realización de **CMM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en los procesos de realización de **CMM**; ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría o tres años en los procesos de realización de **CMM**.

### **Operadora u Operador de Cámara**

#### **Funciones:**

Opera 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 y adaptar la iluminación a las condiciones de la grabación.

Asimismo, colabora en el desmontaje de la cámara y remotos, además de preparar la cámara y elementos y herramientas accesorios para la grabación.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Imagen; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior de Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos, Realización de Audiovisuales y Espectáculos o Sonido con, al menos dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en el departamento de Cámaras de **CMM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior o Ciclo Formativo de Grado Medio Laboratorio de Imagen con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en el departamento de Cámaras en **CMM**; otros ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en el departamento de Cámaras de **CMM**.

## **Operador u Operadora de Equipos de Producción Audiovisual**

### **Funciones:**

Profesional que opera los equipos que resulten necesarios para ejecutar los distintos procesos de producción audiovisual relacionados con la grabación y reproducción; mezcla y control de imagen, edición, ingesta de señales, volcado a emisión, continuidad y prompter.

### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Superior Imagen o Realización Audiovisuales y Espectáculos; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación Opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior en Sonido y Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año en los procesos de operación de Equipos de **CMM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años en los procesos de operación de Equipos de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en los procesos de Operación de Equipos de **CMM**.

## **Operadora u Operador de Sonido**

### **Funciones:**

Opera los equipos y material auxiliar necesario de audio requerido para la producción audiovisual, tanto en directos como en diferidos, utilizando para tal finalidad cualquier tipo de equipamiento técnico, así como los elementos accesorios y auxiliares.

Constituye asimismo el objeto de sus prestaciones la definición de la instalación y colaboración en la instalación de la misma en programas de menor complejidad.

### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo Grado Superior Sonido; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: Ciclo Formativo de Grado Superior Imagen, Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos o Realización de Audiovisuales y Espectáculos con, al menos, dos años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o un año de experiencia en los procesos de sonorización de **CMM**; otros Ciclos Formativos de Grado Superior con, al menos, tres años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o dos años de experiencia en los procesos de sonorización de **CMM**; Ciclos Formativos de Grado Medio con, al menos, cuatro años de experiencia en la categoría debidamente acreditados o tres años de experiencia en los procesos de sonorización de **CMM**.

## **Categorías con Nivel Salarial 5**

### **Auxiliar Administrativa o Auxiliar Administrativo:**

#### **Funciones:**

Realiza todas aquellas tareas administrativas específicas de las áreas de Emisión, Producción, Financiero, Comercial, Recursos Humanos, Planificación, etc. en que se encuadre, con responsabilidad restringida y, en su caso, en colaboración con otros trabajadores y trabajadoras de categoría superior.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Medio adecuado al puesto; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: E.S.O. con, al menos, seis meses de experiencia en la categoría debidamente acreditado o cuatro meses de experiencia en tareas administrativas en **CMM**.

### **Ayudante de operador u operadora de sonido**

#### **Funciones:**

Instala, prueba, controla y realiza las funciones básicas comunes con los equipos de sonido utilizados en la producción de programas audiovisuales bajo la supervisión del operador de sonido.

#### **Requisitos:**

Formación específica: Ciclo Formativo de Grado Medio adecuado al puesto; titulación equivalente homologada por el MEC.

Formación opcional: E.S.O. con, al menos, seis meses de experiencia debidamente acreditados en labores de sonido o 4 meses de experiencia en el departamento de Sonido en **CMM**.

### **Conductora o Conductor:**

#### **Funciones:**

Tiene a su cargo de forma profesional y específica la realización de los desplazamientos tanto de personas como de objetos para los que sea requerido dentro de las diferentes actividades de la empresa.

**Requisitos:**

E.S.O. o titulación equivalente homologada por el MEC, más autorización BTP o un año de experiencia como conductor profesional.

**Categorías con Nivel Salarial 6**

**Telefonista:**

**Funciones:**

Desarrolla actividades relacionadas con la información, control y comunicaciones en los centros de trabajo, en su vertiente externa e interna, realizando tareas como las de establecer y atender comunicaciones telefónicas, recibir y transmitir notas, avisos y mensajes, tramitar y gestionar servicios de mensajería y franquear correo con su correspondiente labor administrativa.

**Requisitos:**

E.S.O. o titulación equivalente homologada por el MEC.

**Auxiliar de Operaciones**

**Funciones:**

Realiza labores de apoyo y asistencia comunes que se requieren en el desarrollo de la actividad empresarial, tales como el transporte, carga y descarga, montaje y desmontaje de equipos técnicos y documentos, conducción de vehículos, tareas de mantenimiento y pequeñas reparaciones.

**Requisitos:**

E.S.O. o titulación equivalente homologada por el MEC con permiso de conducción de vehículos tipo C.