

10/02 / 2004

SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13.- Plantillas.

1. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 15 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, acuerdos alcanzados en materia de plantilla y acuerdos y normas adoptados por el Parlamento español, sobre RTVE.
2. RTVE determinará en cada caso, si los puestos de mando de Unidades Orgánicas, los de confianza, los de corresponsalías y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino, se integran o no en sus plantillas. Estos puestos podrán ser dotados y amortizados libremente por la empresa. Durante la permanencia de trabajadores fijos de RTVE en puestos excluidos de convenio, la empresa procurará mantener vacante o sin dotación definitiva los ostentados por aquellos en plantilla anteriormente; de haberse cubierto éstos definitivamente con otros trabajadores, RTVE reconoce el derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, para quienes cesen en el cargo ostentado.
3. Será un objetivo de la Empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero o norma que lo sustituya, sobre reserva de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por personas con discapacidad.

Artículo 14.- Información sobre censos

La Empresa entregará al CI y a todos los sindicatos legalmente establecidos y con representación en la Corporación, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- Apellidos, nombre y sexo.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional y niveles económicos, de salario y complementos.
- Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
- Centro de Trabajo y Unidad Orgánica a que estén adscritos.
- Situación Laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Artículo 15.- Dotación de puestos y provisión de vacantes

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio y en el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida personal y familiar.

2. Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este fin, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión, el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el Art.26

- Traslados
- Promoción/ Cambio de Categoría/Ingreso Restringido.
- Ingreso.
- Contratación Directa.

3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tablones de anuncios, así como en la Intranet corporativa y/o Web RTVE. Salvo por necesidades perentorias de la empresa, las vacantes se acumularán con objeto de proceder a la publicación y realización de los procesos de cobertura de dichas vacantes mediante dos convocatorias anuales, en su caso.

4. En cada convocatoria se publicarán, con respecto a cada puesto de trabajo, los siguientes extremos:

4.1 Categoría y grupo profesional.

4.2 Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos de trabajo ofertados.

4.3 Titulación específica requerida y los criterios para la equivalencia entre la formación opcional y la experiencia profesional con las titulaciones académicas en el caso de que éstas no se posean, y no se trate de titulación habilitante.

4.4 Destino orgánico y geográfico.

4.5 Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado.

5. Sistema de provisión.-

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.3.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse, como límite máximo, el día en el que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Para resolver la adjudicación del puesto, se analizarán las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado, con el siguiente orden de prelación:

5.1. -Traslados.-

Traslado es el cambio de destino a Centro de Radio, de Televisión o de la CRTVE sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser: voluntario, forzoso o convenido.

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

- a) Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus Sociedades.
- b) Tener la misma categoría profesional que la requerida para las plazas ofertadas. Durante el periodo transitorio hasta la plena aplicación de las nuevas categorías profesionales, los trabajadores clasificados en cualquiera de las categorías transitorias reguladas en los acuerdos parciales de 5 de marzo de 2004 y 3 de octubre de 2006, podrán optar a cualquiera de las categorías integradas en las mencionadas nuevas categorías profesionales.
- c) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o de cuatro años si se trata de un tercero o sucesivos traslados.
- d) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos, o por cualquier otro método que se establezca en un futuro.
- e) Adjuntar, a petición de la Comisión de Empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

5.1.1.- Antigüedad:

- I. Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.
- II. Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.
- III. Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos

5.1.2.- Valoración curricular:

El objetivo de la Valoración Curricular para adjudicación de vacantes en fase de traslado es determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de factores: Para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de los candidatos en términos de Experiencia Profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta. Asimismo, se podrán valorar todos aquellos factores personales, familiares, de arraigo al destino y otros que los candidatos recojan en sus solicitudes. Los factores propuestos deberán ser objetivables o susceptibles de acreditación, lo que asegura la evaluación homogénea de todos los candidatos. Por tanto, todos aquellos méritos profesionales y personales que no sean relevantes al puesto por no corresponder con sus requerimientos específicos, no serán tenidos en cuenta por quedar fuera del objeto de la Valoración Curricular señalada.

- **Experiencia y trayectoria laboral**

Evalúa la experiencia y trayectoria profesional por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta. La puntuación máxima será de -30- puntos. Este factor se desglosa en dos indicadores de experiencia:

- **Prestación de servicios en Medio coincidente:** Se valorará la familiaridad y conocimiento del medio específico del destino (tv, radio, medios interactivos) adquirido por prestar servicios en la actualidad o haberlos prestado en su trayectoria profesional.

En el caso de las Unidades Informativas donde se prestan servicios indistintamente, tanto para televisión como para radio, se valorará este concepto para ambos medios.

La puntuación máxima del indicador será de -12- puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

- **Desempeño de Puesto coincidente al ofertado:** Se valorará el conocimiento del puesto ofertado adquirido a través del desempeño de puestos de idéntico o análogo contenido tanto en la actualidad como en la trayectoria profesional del candidato.

La puntuación máxima del indicador será de -18- puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

- **Factores Personales y de Arraigo en el destino solicitado**

Se tendrán en cuenta aspectos no laborales del candidato que contribuyan a la estabilidad y permanencia en el destino, así como en el desempeño del puesto. La puntuación máxima en el factor será de -20- puntos, que se distribuye en tres indicadores:

- **Motivos personales y familiares:** Valora la concurrencia de situaciones familiares y personales específicas que incidan sobre aspectos de conciliación de vida personal y familiar o sobre aspectos de salud del trabajador.

Para ello, la Comisión de Empleo podrá recabar la colaboración y asesoramiento necesarios de la Subdirección de Prevención y Salud Laboral de RTVE.

La valoración de la Formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de categorías laborales de RTVE. Se podrán considerar aspectos relevantes y de prestigio de la misma, si ello redunde en beneficio propio (mejora del desempeño o futura promoción) y de la Empresa.

La valoración del indicador será de -12- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

- **Arraigo a la zona geográfica:** Valora la vinculación que pudiera tener el candidato por ser el lugar de nacimiento o residencia habitual o anterior, y el grado de conocimiento de usos, costumbres, lengua autóctona...

La valoración de este indicador será de -7- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

- **Otros factores de valoración personal:** Se podrán tener en cuenta otros factores anteriormente no recogidos y que puedan ser motivo de valoración especial.

La valoración de este indicador será de -1- punto como máximo.

La Comisión de Empleo podrá requerir a los candidatos la documentación justificativa de los motivos alegados en su solicitud de traslado.

Para los perfiles de las categorías del Grupo I, en el traslado, el cómputo de la valoración curricular sobre el total de la valoración será de 50 puntos, de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos)**
 - o **Medio coincidente: Hasta 12 puntos**
 - Más de 2 años: 12 puntos
 - Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.
 - o **Puesto coincidente: Hasta 18 puntos**
 - Más de 2 años: 18 puntos
 - Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.
- **Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (Máximo 20 puntos)**

○ **Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos**

- **Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Valorable según asesoramiento (prevención y Salud Laboral RTVE, ...): Hasta 5 puntos**
- **Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / Separación. Hasta 5 puntos**
- **Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales RTVE: Hasta 5 puntos.**

○ **Arraigo a zona geográfica: Hasta 7 puntos**

- **Vinculación geográfica (Cultural, lingüística, origen, ...): Hasta 5 puntos**
- **Residencia habitual o anterior: 2 puntos**
- **Otros: 1 Punto.**

Para los perfiles de las categorías de los grupos II y III, en el traslado, el cómputo de valoración de los factores personales y de arraigo en el destino solicitado, sobre el total de la valoración será de 20 puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

- **Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (Máximo 20 puntos)**

○ **Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos**

- **Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Valorable según asesoramiento (prevención y Salud Laboral RTVE, ...): Hasta 5 puntos**
- **Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / Separación. Hasta 5 puntos**
- **Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales RTVE: Hasta 5 puntos.**

○ **Arraigo a zona geográfica: Hasta 7 puntos**

- **Vinculación geográfica (Cultural, lingüística, origen, ...): Hasta 5 puntos**
- **Residencia habitual o anterior: 2 puntos**
- **Otros: 1 Punto.**

VALORACION CURRICULAR - TRASLADOS

APELLIDOS Y NOMBRE	Experiencia y Trayectoria Laboral (máximo 30 puntos)		Factores personales y de arraigo en el destino solicitado (máximo 20 puntos)			PUNTAJON TOTAL (50 puntos)
	Medio Coincidente (12 puntos)	Puesto coincidente (18 puntos)	Motivos Personal/familiar (12 puntos)	Arraigo zona geográfica (7 puntos)	Otros... (1 punto)	

Experiencia y Trayectoria Profesional (30 puntos)	Medio coincidente (12 Puntos)	más de 2 años	12
		menos de 2 años	proporcional tiempo trabajado (*)
	Puesto coincidente (18 Puntos)	más de 2 años	18
		menos de 2 años	proporcional tiempo trabajado (*)

(*) considerando como fecha fin para realizar el cálculo, la de presentación de solicitudes

Factores personales y arraigo destino (20 puntos)	Motivos personales /familiares (12 puntos)	Escala 1 a 5	Enfermedad del solicitante o Enfermedad / Dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, valorable según asesoramiento (Prevención y Salud Laboral RTVE...)
		Escala 1 a 5	Agrupación familiar. Traslado cónyuge, pareja de hecho. Divorcio/separación ...
		2	Formación, Continuación estudios relacionados con cometidos categorías laborales RTVE
		Escala 1 a 5	Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen...)
		2	Residencia habitual o anterior
	Otros ... (1 punto)	1	Otros...

5.1.3/ Los casos en los que se produzca un empate, se resolverán a través de sorteo.

5.2.- Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados, será requisito imprescindible llevar a cabo la oportuna inscripción. Dicha solicitud podrá ser instada en cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se haya anunciado o no puestos para su provisión.

Del mismo modo podrá solicitarse la participación en proceso de traslados, en los términos descritos en el artículo anterior, aunque el candidato no se encuentre inscrito en el registro de traslados. En este caso no se valorará la antigüedad por tal concepto.

Sin embargo, todos los inscritos en el registro tendrán que solicitar expresamente su participación en un proceso concreto de traslado, sin que la simple inscripción en el registro genere en este sentido, ningún derecho.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas.

Las renovaciones de las solicitudes deberán realizarse en los tres meses anteriores al cumplimiento del plazo; en caso contrario perderá su derecho.

Asimismo, en el supuesto de no continuar interesado en la misma, deberá anularse la solicitud mediante comunicación escrita.

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata; sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

Los traslados darán lugar a las indemnizaciones reguladas en el Art. 43.1.

Las indemnizaciones por traslado reguladas en el artículo XX del convenio colectivo no serán aplicables en el segundo y sucesivos traslados

5.3.- Promoción interna/ Cambio de categoría/ Ingreso restringido:

En el caso de que el puesto o puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, se atenderán las peticiones de promoción, o cambio de categoría e ingreso restringido.

Se entenderá que existe promoción profesional cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo profesional a otro superior y cambio de categoría, cuando no implique cambio de grupo.

La promoción interna, cambio de categoría o ingreso restringido se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de categoría, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en cualquiera de las empresas de la CRTVE.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en RTVE, con contrato en vigor a la fecha de la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la categoría del puesto pretendido coincida con la categoría por la que prestan sus servicios en RTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

Artículo. 16.- Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido.

Todos estos trabajadores realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en RTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de éstos puntos (27) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.
2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. Antigüedad en Grupo Profesional inferior y misma familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.
4. Antigüedad en Grupo Profesional inferior y distinta familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.
5. Antigüedad en el mismo Grupo profesional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en RTVE durante los últimos 4 años, contados hasta el inicio del proceso selectivo, para que operen las primas, anteriormente señaladas.

Esta bonificación operará siempre que la nota obtenida en la prueba realizada, haya alcanzado o superado los 50 puntos, sobre 100.

Una vez aplicadas estas bonificaciones,(si proceden), el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100 hubieran alcanzado más puntuación.

En caso de no existir ningún candidato que cumpla estas exigencias, el puesto, en esta fase, se declarará desierto, y pasará a la fase siguiente.

Como principio general interpretativo del Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado, tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en el proceso selectivo serán validas durante un plazo de seis meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

Los casos en los que se produzca un empate, se resolverán a través de sorteo.

Artículo. 17.- Ingreso.-

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.3.

En la convocatoria correspondiente se establecerán el tipo de pruebas y/o entrevistas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

Artículo. 18.- Contratación directa.-

En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos se procederá a la contratación directa, por parte de la Empresa tras informar a la Comisión de Empleo.

Artículo 19.- Efectos del Traslado, la Promoción, la Reversión/Cambio de categoría y el Concurso Oposición Restringido.

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio-convocatoria de la misma. Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

Para el personal vinculado laboralmente con RTVE, una vez notificada a la Comisión de Empleo la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

Para la asignación de los destinos geográficos definitivos se procederá según el orden de la puntuación obtenida, de mayor a menor.

Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

Artículo 20. - Requisitos generales para el acceso a la Corporación RTVE

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

- a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.
- b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.
- d) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo 21. Selección de personal no fijo. Banco de Datos de Selección y Contratación.

1. El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

2. La Dirección será responsable de la Selección y propuesta de las personas del Banco de Datos de Selección y Contratación que, con categoría de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y mejor adaptación a los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el Banco de Datos, así como de los criterios utilizados por la Dirección en el proceso de Selección.

3. Normas sobre organización y funcionamiento del Banco de Datos de Selección y Contratación para Selección de trabajadores en la Corporación RTVE.

3.1. Existirá un Banco de Datos de Selección y Contratación gestionado por la Dirección de Recursos Humanos RTVE, destinado a la selección de trabajadores que puedan ser contratados con categoría recogida en el Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

3.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet de RTVE.

Al inicio de las prácticas, tanto formativas como de becarios de las diferentes instituciones, se enviará al Comité Intercentros de RTVE, la relación de alumnos que realizarán las mismas. En

dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas y duración prevista de las mismas.

Esta información podrá ser solicitada por los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros de RTVE.

3.3. Para acceder a dicho Banco de Datos de Selección y Contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicho Banco en exámenes de acuerdo con el Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.

b) Haber superado una prueba específica para dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Sindicales en forma y número que se determine en cada caso.

c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente.

Para que puedan realizar las prácticas que dan derecho a ser incluido en el Banco de Datos será requisito imprescindible estar realizando el último curso y que estos estudios correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.

3.4. La permanencia y vigencia en el Banco de Datos de Selección y Contratación será de tres años naturales desde su inclusión o fecha de finalización de la última relación laboral con la Corporación RTVE.

No obstante, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas categorías y perfiles en las que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías. Este hecho se pondrá en conocimiento del Comité Intercentros.

3.5. Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE y que el Instituto RTVE expida la certificación acreditativa correspondiente de la realización de dichas prácticas.

Artículo 22. Pruebas médicas y psicológicas.

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a la CRTVE la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

2. Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen

para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento

Artículo 23 Tribunales.

1. Se constituirán tribunales generales o específicos para cada caso, para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, enumeradas en los artículos anteriores.

2. Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha categoría superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los Tribunales, se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (RLT y Empresa) que, en este caso será idéntica a la de la Comisión de Empleo.

Asimismo, cualquiera de las partes que expresamente lo indique, podrá delegar el voto en alguno/s de sus representantes.

3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación. Los miembros del Tribunal en ningún caso podrán estar ligados con alguno de los candidatos con vínculos de parentesco o interés de parte.

4. Corresponde a los Tribunales:

- a) Administrar las pruebas establecidas.
- b) Valorar las actuaciones y ejercicios.
- c) Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 24. Comisión de Empleo.

1. Se crea una comisión de empleo compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical.

2. El objetivo y finalidad de la Comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para el cumplimiento de ésta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

- a) Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
- b) Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

- c) Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.
- d) Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.
- e) Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.
- f) Verificar la valoración curricular.
- g) Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.
- h) Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
- i) Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.
- j) Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.
- k) Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.
- l) Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

Con la creación de esta Comisión, quedan sin efecto y desaparecen el resto de Comisiones que trataban sobre provisión de vacantes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 25. Período de prueba.

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:

- Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.

- Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.

2. Durante este período, tanto el trabajador como CRTVE 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.

3. En el informe sobre el periodo de prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá en cuenta los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la Representación legal de los Trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.

4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores fijos se le computará dicho período a todos los efectos. Los interinos, eventuales y temporales, seguirán manteniendo su relación laboral con CRTVE hasta el término señalado de su contrato.

Artículo 26. Reingreso de Excedentes

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que quedasen vacantes, una vez que la empresa hubiera agotado sus posibilidades organizativas con su personal fijo y/o indefinido y siempre que el perfil curricular del empleado se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto ofertado. El trabajador reincorporado regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación tras la excedencia, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto. Además, deberá haber comunicado a la empresa fehacientemente, su deseo de reingreso.

Este principio se aplicará tanto a las situaciones de excedencia voluntaria que en el futuro se puedan producir como a las existentes a la fecha de la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera: Con esta redacción, se suprimen los arts. 13 a 27 del XVI Convenio Colectivo, así como cualquier otra regulación o artículo que se oponga a éste texto de Provisión de Puestos de Trabajo.

Segunda: Los siguientes textos, se incorporarán como parte de los artículos del futuro convenio, como cuestión ya debatida y aprobada por las partes, pero no eliminan los artículos 104 y 93 del actual Convenio Colectivo.

A incluir en el Artículo 104 (o número de artículo que corresponda):

Asimismo, este órgano (CI) estará legitimado para recibir toda la información que la empresa esté obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores.

Tercera: Los posibles efectos económicos que la Promoción y la Reconversión pudieran ocasionar, se negociarán en pieza separada junto con el resto de cuestiones económicas y serán incluidas en el Art. 20 de éste acuerdo.