

**ACTA Nº 13 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE**

**30 DE ENERO DE 2019**

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES**

Miguel Ángel CURIÉSES GAITE (UGT)  
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)  
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)  
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)  
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)  
Fernando DE LA FUENTE GOMEZ (CCOO)  
Juan Carlos DIAZ MINGUEZ (CCOO)  
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)  
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)  
M<sup>a</sup> Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)  
Miguel Ángel CHARTE MESA (CGT)  
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES**

Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)  
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)  
Jesús SANCHEZ MARTÍNEZ (CCOO)  
Oscar NIETO CALLE (CCOO)  
Eduardo GANDOLFO MOYA (CCOO)  
José Antonio PATRICIO SÁNCHEZ (SI)  
José Francisco MESTRE CUEVA (SI)  
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)  
Marcos BETHENCOURT LEÓN (CGT)  
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

**REPRESENTANTES DE LA DIRECCION**

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)  
Cristina HERNANDEZ GARCÍA (Directora Área Litigación y Laboral)  
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)  
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)  
Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)  
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)

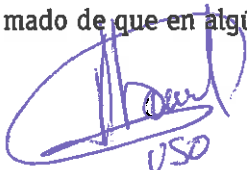
**SECRETARIA DE ACTAS**

M<sup>a</sup> Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 30 de enero de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas de la Casa de la Radio en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

**CUESTION PREVIA**

**Primera.-** UGT plantea que se revisen cómo se aplican las jornadas de rodaje, pues les han informado de que en algún programa –España Directo– se aplican de forma distinta en función a la

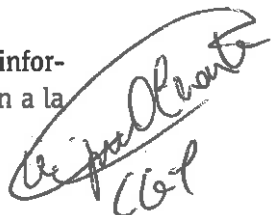
  
USO

  
SI

1/4

  
UGT

  
CCOO

  
CGT



ocupación tipo de cada uno. La Dirección contesta que revisará su aplicación y si hubiera alguna disfunción se corregirá.

**Segunda.-** CGT pregunta que en qué mesa se va a negociar la subida salarial de 2019, ya que tras la pertinente consulta, sus servicios jurídicos les han dicho que no hay inconveniente en negociar tal materia en la Comisión paritaria aunque esté abierta la comisión negociadora del III Convenio Colectivo. Consideran que la negociación del Convenio colectivo va muy lenta y no quieren que se retrase el abono de la subida salarial de 2019. También solicitan aumentar el número de reuniones a la semana para acelerar el ritmo de negociación.

La Dirección responde que la subida salarial de 2019 será la que financie las tablas salariales que se acuerden en Convenio. Se pretende cambiar la regulación o el importe de determinados complementos para que resulten un incentivo para el personal que amplía jornada o responsabilidad, y eso tendrá que ser a cuenta de esa subida, pues no existe ningún otro margen. Por ello, el foro donde debe tratarse es en la Comisión negociadora del III Convenio Colectivo. En el caso de que se retrase la negociación del Convenio Colectivo, se estudiará la solución que pueda darse a la subida salarial.

En cuanto al número de reuniones, La Dirección recuerda que la empresa no es denunciante del Convenio Colectivo, lo que implica que cuando se inició la negociación no disponía de una propuesta de Convenio para presentar. Por ello, propuso que las reuniones tuvieran una periodicidad más amplia para tener margen para elaborar propuestas, pero no fue aceptado por la Parte Social. Más tarde, pidió una suspensión temporal, un paréntesis, con el mismo fin, y la parte social tampoco accedió, y ahora, además, se pide aumentar aún más el ritmo de reuniones. No es posible acceder a esta petición, pues una reunión a la semana es suficiente.

El SI quiere que se trate la subida salarial de 2019 con los conceptos salariales actuales y no superarlo a la negociación del Convenio. Así mismo quiere que conste que la Dirección no acepta aumentar el número de reuniones semanales. También quiere que se incluya en Convenio el Plus de programas y que se les de toda la información sobre este plus.

UGT propone que tras el capítulo 3 se negocie la retribución y se cierre un acuerdo parcial sobre retribución.

CCOO considera que la competente para negociar la subida salarial es la comisión negociadora del Convenio Colectivo. Están de acuerdo con UGT en cuanto a alterar el orden de las materias a negociar y tratar la subida salarial de 2019 tras el capítulo 3, cerrando acuerdo parcial. También están de acuerdo con la idea de modificar los complementos, sobre todo el de "disponibilidad"

USO se adhiere a todas las propuestas y quejas que se han planteado.

La Dirección indica que la masa salarial de 2018 llegó esta semana (se entrega el documento y se adjunta como anexo), habiendo resuelto las dudas de los saltos de nivel pero no admitiéndolos con el mismo tratamiento que la antigüedad, y por ello llega recortada. Para no dilatar más este asunto, la Dirección General de Costes va a incorporar nuestro acuerdo a las reuniones de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva, pero el acuerdo se verá afectado por la masa salarial.

UGT manifiesta que esto no es lo acordado y pactado con la parte social y afirma que si el recorte es de 3 millones de euros, habrá una huelga.

CCOO expresa que el recorte de la masa salarial no tiene razón de ser pues el cumplimiento de las sentencias es obligatorio. Quieren que se les de la información relativa al aumento de presupuestos de la Corporación. También preguntan si se ha resuelto el asunto del incremento adicional (0.3% o 0,2%). La Dirección informa de que está previsto convocar a principios de marzo una reunión con el Comité Intercentros para informar sobre el aumento del presupuesto de la Corporación.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large '15' in a triangle; a signature with 'USO' below it; a signature with '2/4' and 'CGT' below it; a signature with 'CCOO' below it; and a signature with 'SI' to its right.

**SI** considera que esto es una tomadura de pelo sofisticada. Que una vez que se llega a un acuerdo con la RLT sobre subida salarial, hay estar a expensas de que se reúna o no la Comisión pertinente. Cuando se reúnen hacen una interpretación sui generis de lo acordado, 0,2% en lugar de 0,3%. Además, no entienden que haya que cumplir las sentencias y nos hacen recortes. Esta situación es absurda y poco seria. Por otro lado, si la negociación de la subida salarial de 2019 se trata en la comisión negociadora del Convenio Colectivo, habrá que crear una comisión específica para negociarla y que no se demore.

**La Dirección** reitera lo dicho en reuniones anteriores, la subida salarial de 2019 se debe negociar en el seno de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo porque el 2.25% que nos han concedido es el único margen para realizar modificaciones en la estructura y regulación de los complementos.

El **SI** dice que no puede ser que esta subida salarial sea el único margen para cambiar una estructura de complementos. Añade que habrá que incluir en la negociación el Plus de programas, así habría margen para hacer los cambios que se pretenden.

**CGT** indica que, efectivamente, hay margen para negociar si se incluye en Convenio el plus de programas por lo que piden que se incluya.

**CCOO** reitera que se pueden pedir subidas a cargo de fondos adicionales para mejorar la productividad y que así se ha hecho en otras empresas públicas.

## ORDEN DEL DÍA

Las Secciones Sindicales de **UGT** y **SI** expresan que acaban de enviar por correo electrónico una propuesta conjunta sobre regulación del capítulo 3. Por otro, **CCOO** también acaba de enviar la suya y **CGT** la entrega en papel en este acto. (Las tres propuestas se adjuntan como anexo a este acta). Por su parte, **USO** indica que no la tienen terminada y que la entregarán próximamente (se adjuntará como anexo a este acta).

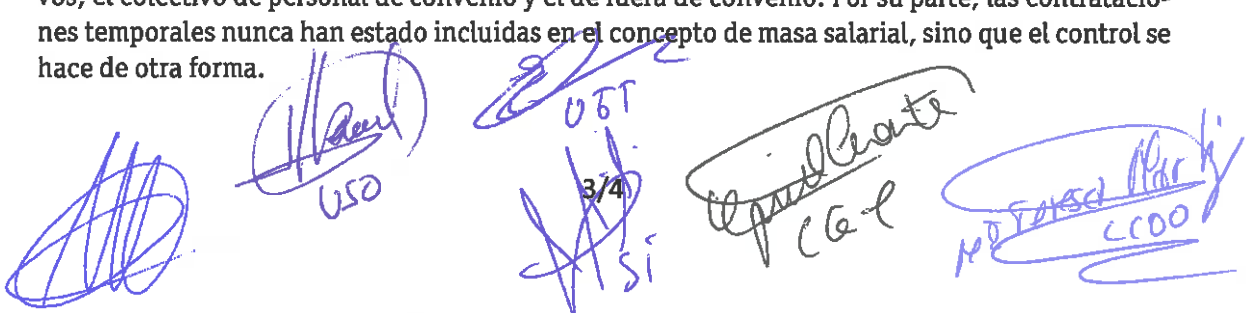
Se hace un receso y, tras el mismo:

**UGT** y **SI** explican su propuesta sobre el capítulo 3, a continuación, lo hace **CCOO** y, por último, **CGT** explica la suya.

Por su parte, **USO** formula las siguientes preguntas a la Dirección:

¿De qué partidas presupuestarias cobran los trabajadores que no están incluidos en la "Masa Salarial" autorizada por el Ministerio de Hacienda, es decir, todos los compañeros contratados por la Corporación, incluidos contratados en prácticas, interinos, directivos, etc? Queremos conocer qué partida contable es y cómo se reflejan en el balance. ¿Cómo se anotan contablemente los saltos de nivel y los trienios de todos esos trabajadores? Exactamente, ¿cuantos compañeros contratados y trabajando a fecha de cálculo de Masa Salarial están excluidos de ese cálculo? Y ¿Por qué se hace esta distinción y quién lo autoriza?

**La Dirección** indica que, como ya ha explicado en reiteradas ocasiones, todo el personal cobra su nómina a cuenta de los mismos presupuestos. Sin embargo, la masa salarial se divide por colectivos, el colectivo de personal de convenio y el de fuera de convenio. Por su parte, las contrataciones temporales nunca han estado incluidas en el concepto de masa salarial, sino que el control se hace de otra forma.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including:

- USO
- UGT
- 3/4
- CGT
- CCOO





**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**Sección Sindical CGT-RTVE –**  
**Local sindical Prado del Rey Tlf: 91 581 75 78**  
**www.cgtrtve.org - cgt@rtve.es , cgt@cgtrtve.org**

**Artículo 17.- Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría **ámbito ocupacional** e **ingreso restringido****

Todos estos trabajadores realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento, **dichas pruebas se publicarán con una antelación suficiente para conocimiento de los interesados, tanto en la Web de RTVE como en el Portal del Trabajador.**

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos 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 CRTVE 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 ese proceso selectivo serán válidas 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.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto

a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en ese puesto.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 10

### Artículo 10. Plantillas.

~~1. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE 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 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con sus necesidades.~~

*El dimensionamiento y distribución de la plantilla para el periodo de duración del convenio se define con un catálogo de puestos de trabajo adjunto en el anexo XX. Las vacantes que de acuerdo a este dimensionamiento se generen serán causales del proceso de selección, al que se le dará debida publicidad.*

2. La cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y legislación vigente.

3. La creación y amortización de puestos de trabajo ~~es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades,~~ será **acordada entre el CI y la Dirección**, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y dentro de sus disponibilidades presupuestarias.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tif: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 11

### Artículo 11.

Sin perjuicio de lo establecido en el estatuto de los trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, **así como a las secciones sindicales debidamente reconocidas**, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

1. Apellidos, nombre, sexo y DNI.
2. Fecha de ingreso en la empresa.
3. **Código y denominación de puesto de trabajo que ocupa.**
4. Grupo profesional, ámbito ocupacional, y nivel retributivo.
5. Antigüedad en el grupo profesional y antigüedad a efectos de trienios.
6. Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos.
7. Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente, etc.).
8. Nivel de responsabilidad, mando orgánico **o complementos.**
9. Interinos: trabajador a quien sustituyen.

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.

**Así mismo, la empresa hará indicación en dicha información trimestral de la situación previsible sobre cobertura de vacantes.**



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tif: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 12

### Artículo 12. Dotación de puestos y provisión de vacantes **de plantilla fija**

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 laboral, 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. 29.

1. **Traslados / cambios de adscripción en el mismo destino geográfico**
2. **Reingreso de excedentes por orden de antigüedad en su solicitud, del personal de igual ocupación tipo**
3. **Promoción/ ~~cambio de categoría/ingreso restringido~~ cambio de ocupación tipo**
4. **Ingreso**
5. **~~Contratación directa.~~**

3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tabloneros de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE, **siendo previamente conocida e informada la Comisión de Empleo.** ~~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.

**No obstante, lo previsto en el apartado anterior, la empresa, de acuerdo con la RLT, podrá iniciar el proceso de cobertura de puestos, sin necesidad de convocar oposiciones abiertas o pruebas de ingreso no restringido, esto es, atendiendo exclusivamente a las permutas, traslados y promoción/cambio de ocupación.**

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

4.1 ~~Categoría y grupo profesional~~ **Ocupación tipo, ámbito ocupacional 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 12.3.

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 analizará~~ **la Comisión de Empleo analizará** 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 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.

5.1.1 Tendrán la consideración de traslados forzosos:

5.1.1.1 El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes.

5.1.1.2 El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

5.1.2 Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercerá cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

5.1.3 Se consideran traslados convenidos:

5.1.3.1 El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

5.1.3.2 El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente **en la siguiente convocatoria anual**.

5.1.3.3 El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

5.1.4 Traslado voluntario,

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

5.1.4.1 Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.

~~5.1.4.2 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.~~

#### **5.1.4.2 Tener la misma ocupación tipo que la requerida para las plazas ofertadas.**

5.1.4.3 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.

5.1.4.4 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.

5.1.4.5 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:

##### **1. Antigüedad:**

1.1 Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.

~~1.2 Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.~~

##### **1.2 Antigüedad en la ocupación tipo del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la ocupación tipo. Máximo 18 Puntos.**

1.3 Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos.

##### **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.

##### **2.1 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~~ **31** puntos. Este factor se desglosa en dos indicadores de experiencia:

2.1.1 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.

2.1.2 Desempeño de puesto coincidente al ofertado: se valorará el conocimiento del puesto ofertado adquirido a través del desempeño de puestos idénticos o análogos contenidos tanto en la actualidad como en la trayectoria profesional del candidato.

La puntuación máxima del indicador será de ~~-18-~~ 19 puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

## 2.2 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~~ 19- puntos, que se distribuye en ~~tres~~ dos indicadores:

2.2.1 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 dirección de prevención.

La valoración de la formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de categorías laborales de CRTVE. Se podrán considerar aspectos relevantes y de prestigio de la misma, si ello redundará 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.

2.2.2 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.

~~2.2.3 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.

Grupo I: 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:

### 1. Experiencia laboral: (máximo ~~30~~ 31 puntos)

#### 1.1 Medio coincidente: hasta 12 puntos.

##### 1.1.1 Más de 2 años: 12 puntos.

1.1.2 Menos de 2 años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

#### 1.2 Puesto coincidente: hasta ~~18~~ 19 puntos.

##### 1.2.1 Más de 2 años: ~~18~~ 19 puntos.

1.2.2 Menos de 2 años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

2. Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo ~~20~~ 19 puntos)

2.1 Motivos personales / familiares: hasta 12 puntos.

2.1.1 Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

2.1.2 Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación: hasta 5 puntos.

2.1.3 Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

2.2 Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

2.2.1 Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, ...): hasta 5 puntos.

2.2.2 Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

~~2.3 Otros: 1 punto.~~

~~Grupos II y III: 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:~~

**Grupo II: Para los perfiles de las categorías del grupo II, 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 19 puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:**

1. Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo ~~20~~ 19 puntos)

1.1 Motivos personales / familiares: hasta 12 puntos.

1.1.1 Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

1.1.2 Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación: hasta 5 puntos.

1.1.3 Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

1.2 Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

1.2.1 Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, ...): hasta 5 puntos.

1.2.2 Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

~~1.2.3 Otros: 1 punto.~~

### Valoración curricular traslados

Apellidos y nombre	Experiencia y trayectoria laboral (máximo <del>30</del> puntos) <b>(máximo 31 puntos)</b>		Factores personales y de arraigo en el destino Solicitado (máximo <del>20</del> puntos) <b>(máximo 19 puntos)</b>			Puntuación total (máx. 50 puntos)
	Medio coincidente (12 puntos)	Puesto coincidente ( <del>18</del> puntos) <b>(19 puntos)</b>	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 al tiempo trabajado
	Más de 2 años	18	

	Puesto coincidente (18 puntos) <b>(19 puntos)</b>		<b>19</b>
		Menos de 2 años	(*) Proporcional al tiempo trabajado

(\*) Considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

Factores personales y arraigo destino (20 puntos) <b>(19 puntos)</b>	Motivos personales/familiares (12 puntos)	Escala 1 a 5	Enfermedad del solicitante o enfermedad/dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, valorables según asesoramiento (prevención y salud laboral RTVE...)
		Escala 1 a 5	Grupación familiar. Traslado cónyuge, pareja de hecho. Divorcio/separación...
		Hasta 2	Formación, continuación estudios relacionados con cometidos categoría laborales RTVE.
	Arraigo a zona geográfica (7 puntos)	Escala 1 a 5	Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen...)
		Hasta 2	Residencia habitual o anterior.
	Otros (1 punto)	1	Otros...

## 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 solicitudes presentadas se renovarán automáticamente salvo que sean expresamente canceladas por el solicitante.**

~~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.

## ~~5.3 Promoción interna/ cambio de categoría/ ingreso restringido:~~

### **5.3 Promoción interna/cambio de ocupación tipo**

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.~~  
**cambio de ocupación tipo.**

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

La promoción interna, ~~cambio de categoría o ingreso restringido~~ o cambio de ocupación tipo se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo, debidamente publicitada en la Web de RTVE y en el Portal del Trabajador para asegurar la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades.

Para optar a la promoción interna o ~~cambio de categoría,~~ cambio de ocupación tipo será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en CRTVE.

~~De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, 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 CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida~~

**El trabajador que consiga un cambio por promoción interna, si su nivel económico fuera superior al mínimo del grupo al que promoció tendrá una promoción de dos niveles económicos.**



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

**A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE**

**ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 18**

### **Artículo 18. Ingreso.**

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

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 **de mérito y capacidad, y se realizarán mediante concurso-oposición.**



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

**A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE**

**ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 19**

**~~Artículo 19. 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.~~

**Propuesta de CGT: eliminar este punto, y por tanto la contratación directa de plantilla fija.**



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgtrtve.org](mailto:cgtrtve.org) , [cgtrtve.org](mailto:cgtrtve.org)

A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 20

Artículo 20. ~~Efectos del traslado, la promoción, la reconversión/cambio de categoría y el concurso oposición restringido.~~ **Efectos del traslado, la promoción y la reconversión/cambio de ocupación tipo**

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 CRTVE, 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.

En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la CRTVE que establece el presente convenio colectivo. La asignación de nueva categoría concreta se efectuará en colaboración con los representantes unitarios del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado y **conllevará, si su nivel económico fuera superior al mínimo del grupo al que promocióne, una promoción de dos niveles económicos por encima del que tuviera.**



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tif: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

### A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

### ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 21

#### **Artículo 21. Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida.**

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE. **La parte social y la representación de la empresa se comprometen a redactar y firmar en el plazo de tres meses un reglamento para regular las adaptaciones.**

~~Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los cantores del coro de CRTVE. En los casos en que el director del coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la dirección de CRTVE, que ordenará la constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.~~

~~El tribunal a que hace referencia el número anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del cantor del coro que ha de ser examinado.~~

~~CRTVE acordará la baja definitiva en el coro de aquellos cantores considerados no aptos por el tribunal. En este supuesto el cantor del coro podrá optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.~~



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tif: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

### A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

### ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 24

#### Artículo 24.- 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 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.~~

2. La RLT participará en la selección del personal contratado temporalmente por obra o servicio determinado, eventuales, interinidad y prácticas, y tendrá derecho a recibir toda la información sobre el proceso de selección.

En situaciones de necesidad imprevista se adecuará el proceso a la urgencia de la contratación.

~~3. En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas la representación de los trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte del candidato propuesto de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.~~

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

A través de la Comisión de Empleo se constituirá un banco de datos que seleccionará profesionales que puedan ser contratados y que se registrá por las siguientes normas:

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

~~Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.~~

~~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 de acceso a dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Legales de los Trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.~~
- ~~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. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes)~~

~~Para que puedan realizarse prácticas en CRTVE 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. La realización y superación de estas prácticas dará derecho a ser incluido en el Banco de Datos~~

~~La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas.~~

- ~~d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los Servicios Públicos de Empleo, Centros de Formación o Colegios Profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en categorías de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo, conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.~~
- ~~e) Personal seleccionado por Recursos Humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas en la Corporación RTVE (Base Externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá constatarse por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos.~~

~~La Comisión de Empleo deberá informar favorablemente la selección realizada por Recursos Humanos en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el Banco de Datos.~~

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

~~No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas categorías, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos.~~

~~El referido límite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a la categoría/s, función/nes o titulación que ostenta en Banco de Datos durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en CRTVE.~~

~~La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.~~

~~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 oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE.~~

~~Además, en el caso de los becarios CRTVE, será necesario que el Instituto expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.~~

**4.1. La Comisión de Empleo confeccionará las listas de los candidatos para cada ocupación tipo, ajustadas a las previsiones de contratación.**

**La vigencia de las listas se establece en un año contado a partir de la fecha de incorporación a la misma, salvo que la Comisión de Empleo estime oportuno proceder a su prórroga. No obstante, las listas se actualizarán semestralmente.**

**4.2 Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE.**

**4.3 Para la inclusión de los candidatos en dichas listas se procederá siguiendo el siguiente orden de prioridad:**

**Primero: Candidatos que hayan superado la puntuación mínima establecida por los tribunales en convocatoria pública para provisión de puestos de trabajo, sin obtener plaza.**

**Segundo: Candidatos que hayan superado prueba específica, acordada por la Comisión de Empleo, para el acceso a dicho banco en ocupaciones tipo para las que no exista candidatos por el punto anterior.**

**Tercero** 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. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes). Para que puedan realizarse

prácticas en CRTVE 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. La realización y superación de estas prácticas dará derecho a ser incluido en el Banco de Datos **dentro de la ocupación tipo en la que haya realizado las prácticas**. La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas.

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes 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, duración prevista de las mismas y Tutor responsable CRTVE.

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

**La regulación de los becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación, se realizara según lo estipulado en el acuerdo anexo XXX Alumnos becarios y/o en prácticas de formación**

**Cuarto: Personal contratado laboralmente en la corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en categorías de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo, conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.**

**Dentro de cada uno de estos apartados, la Comisión de Empleo podrá establecer los criterios concretos de baremación que deban aplicarse a los candidatos.**

**4.4 Las listas contendrán, como mínimo, la siguiente información:**

- **Nombre**
- **Modo de acceso al banco de datos y puntuación obtenida (en el caso de convocatoria pública o prueba específica)**
- **Titulación**
- **Experiencia en RTVE**
- **Conocimientos de idiomas, debidamente certificados por una institución oficial**

**4.5 Los candidatos contratados pasarán, al finalizar su relación laboral, a formar parte nuevamente de la lista.**

**4.5 El banco de datos con su baremación, así como sus actualizaciones periódicas será público para las personas que estén incluidas en el a través de la web de RTVE.**

**5. Las propuestas de contratación de los candidatos incluidos en el Banco de Datos, con arreglo a los requerimientos de la categoría laboral y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán el orden de prelación **prioridad** establecido en el apartado 4.3 de este artículo, y dentro de cada uno de ellos el orden de baremación.**

**Dentro de cada uno de los apartados del mencionado artículo 4.3, la Comisión de Empleo podrá establecer los criterios concretos de preferencia que deban aplicarse a los candidatos.**

**La Comisión de Empleo podrá decidir criterios de preferencia concretos entre candidatos si el puesto a cubrir tiene requerimientos especiales.**

6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada categoría a la persona del sexo menos representado en la misma en CRTVE.

7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión permanente del Banco de Datos. Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.

En caso de no localización de la persona seleccionada, y después de tres intentos debidamente acreditados, se dará por desestimado el ofrecimiento de contratación.

8. La representación de los trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte del candidato/a propuesto los requisitos para su contratación, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

### A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

### ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 26

#### Artículo 26. *Tribunales.*

1. Se constituirán en cada caso 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 comité intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical,~~ **siete serán designados por el Comité Intercentros, con al menos un representante de cada sindicato presente en el CI, y el resto 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.

Ambas partes se fijan como objetivo que la composición de los tribunales respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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 (rtl 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:

- 4.1 Administrar las pruebas establecidas.
- 4.2 Valorar las actuaciones y ejercicios.
- 4.3 Levantar acta de sus sesiones.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

### A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

### ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 27

#### **Artículo 27. 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.~~

**1. Se crea una Comisión de Empleo compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y siete miembros nombrados por el CI, con voto ponderado. Cada uno de los sindicatos presentes en dicho Comité tendrá al menos un representante, el resto se repartirá de manera proporcional.**

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 esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

2.1 Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

2.2 Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

2.3 Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.

2.4 Estudiar cuántas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.

2.5 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.

2.6 Verificar la valoración curricular.

2.7 Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

2.8 Conocer cuántas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

2.9 Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

2.10 Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

2.11 Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

2.12 Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

2.13 Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

**2.14 Elaboración de las listas del banco de datos para la contratación temporal, y su baremación**

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

**A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE**

**ASUNTO: PROPUESTA CGT MODIFICACIÓN ARTÍCULO 29**

### **Artículo 29.- 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, **de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12** 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.



## CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey

Tif: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)

### A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE

#### ASUNTO: PROPUESTA CGT NUEVO ARTÍCULO

##### **Artículo xx Adscripciones temporales**

cRTVE, dentro de su capacidad organizativa, podrá proveer con carácter temporal o provisional los puestos que requiera por necesidades organizativas con personal fijo en los siguientes supuestos:

- **Adscripciones temporales de trabajadoras víctimas de violencia de género o intragénero**
  - La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier centro de trabajo
  - En estos supuestos el traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses prorrogable hasta 10 años durante los cuales la trabajadora gozará del derecho de reserva de plaza. Transcurrido ese plazo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o continuar en el nuevo en cuyo caso decaerá el derecho de reserva de plaza.
  
- **Adscripciones temporales por causas médicas**
  - En casos excepcionales, por enfermedad grave de un familiar que implique un grado de dependencia severa , con una consanguinidad de hasta 2 grado o por prescripción médica personal previo informe del Gabinete médico remitido al Comité de Salud laboral el cual deberá hacer un dictamen positivo, el trabajador tendrá derecho a la adscripción temporal a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, área funcional y, titulación o especialidad, en su caso, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo.

- **Adscripciones temporales por causas organizativas**

- En casos excepcionales, por necesidades del servicio de urgente e inaplazable necesidad y previo informe al Comité Intercentros se podrá autorizar la adscripción temporal de trabajadores de la plantilla a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, ámbito funcional y, ocupación tipo, en su caso, tanto en el mismo centro de trabajo como en otro distinto, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión de vacante, en la primera convocatoria, o en el plazo de 2 años desde que la plaza es ocupada si no hubiera convocatoria ordinaria, mediante el procedimiento establecido en el Capítulo \_\_\_\_\_ del Convenio, sin que el tiempo transcurrido en esta situación pueda ser valorado para la adjudicación del mismo.
- En el caso de traslados, serán de carácter voluntario, tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro, y no darán derecho a indemnizaciones. El trabajador en esta situación tendrá derecho a las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente desempeñe.



## **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

**Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey**

**Tlf: 91 581 75 78**

**[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) - [cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es) , [cgt@cgtrtve.org](mailto:cgt@cgtrtve.org)**

### **A LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL III CONVENIO CRTVE**

**ASUNTO: PROPUESTA CGT Alumnos becarios y/o en prácticas de formación**

#### **Anexo XXXX . Alumnos becarios y/o en prácticas de formación**

Las prácticas de los alumnos se registrarán por el Real Decreto 592/2014, para las prácticas universitarias; por las órdenes o instrucciones similares, si existieran, del ámbito de la comunidad autónoma donde se realicen las prácticas (en el caso de Madrid, por la Orden 2694/2009, de 9 de junio de la Comunidad de Madrid, y la Instrucción de la Viceconsejería de Política Educativa y Ciencia de la Comunidad de Madrid de 27 de octubre de 2017) para las prácticas FCT; además de por la normativa presente.

#### **Sobre las condiciones de las prácticas:**

- El número de estudiantes en prácticas estará limitado y no superará el 5% de la plantilla del departamento en el que realicen las prácticas.
- Existirá un plan formativo específico para cada ocupación tipo, pactado con la Comisión de Formación.
- Cada alumno/a realizará prácticas en una ocupación tipo de acuerdo con los estudios que curse.
- La empresa podrá nombrar a dos tutores, que necesariamente tendrá el mismo horario que el alumno. Al menos uno de los tutores será distinto para cada estudiante.
- El alumno/a estará siempre acompañado por uno de los dos tutores.
- El tutor/a desempeñará su función dentro de su tiempo de trabajo, y el tiempo que dedique a la formación del alumno/a se considerará tiempo de trabajo.

- El tutor/a tendrá derecho al reconocimiento de su labor tutorial y a que conste como formación académica para el Instituto de RTVE.
- El alumno/a nunca desempeñará funciones laborales ni sustituirá un puesto de trabajo.
- Horarios: el alumno/a realizará sus prácticas con un límite de 5 horas al día, cinco días a la semana, de lunes a viernes y en horario diurno (de 8 a 22:00h).
- El alumno/a recibirá la información en Prevención necesaria para la ocupación tipo, con la realización de los cursos necesarios. Dicha formación será acordada con el CGSSL.

#### **Sobre la evaluación:**

- El tutor o tutores serán los responsables de la evaluación, que será única para todo el periodo de las prácticas.
- Evaluación tendrá por objetivo calificar al alumno como "apto" o no "apto", sin ninguna otra baremación ni calificación.

#### **Sobre la incorporación a la base de datos:**

- La incorporación a la base de datos se hará cuando termine los estudios por los que haya realizado las prácticas, con la fecha en que se produzca la solicitud de inclusión.
- El orden en la base de datos se hará exclusivamente por la fecha de incorporación.

#### **Sobre la información a la parte social:**

- La RLT tendrá derecho a recibir información actualizada sobre los convenios con los centros educativos; la designación de tutores, lugares y puestos donde se realizarán las prácticas, horarios, planes formativos, contenido de las prácticas, formación en prevención y evaluaciones.

# PROPUESTA CCOO 30-01-2019

## Capítulo III.-Sistema de provisión de puestos de trabajo

### Principios informadores

Los principios que se describen a continuación informarán la normativa del Convenio Colectivo sobre la provisión de puestos de trabajo, que desarrollará **un plan de carrera, buscando la simplificación del procedimiento para agilizar el proceso.**

Sistema de provisión de puestos de trabajo. Principios:

1. Se garantizarán los principios de publicidad, mérito y capacidad en la cobertura de los puestos de trabajo.
2. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.
3. Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.
4. Las víctimas de violencia doméstica que tengan acreditado haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipoy/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.

Salvo en el supuesto descrito en el apartado 4 **y los traslados convenidos**, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo.

Todos los procesos de provisión deberán permitir una rápida cobertura del puesto ofertado.

### Artículo 10.- Plantillas y Puestos de Trabajo.

1.- CRTVE 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 de acuerdo con sus necesidades.

2.- La cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y legislación vigente.

3.- La creación de puestos de trabajo es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y dentro de sus disponibilidades presupuestarias. **Con carácter previo a la creación y puesta en marcha del nuevo puesto informará a la RLT del centro sobre: localidad, área, número de puestos, personal afectado, retribución, grupo, dependencia orgánica y ámbito funcional.**

**4.- La plantilla o relación ordenada de puestos de trabajo y personas se entregará mediante soporte informático adecuado para el tratamiento informático a la RLT trimestralmente por centro y localidad.**

**5.- Puesto de trabajo: Es el conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, encomendadas a un trabajador, con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.**

Descripción de Puesto: Constituye el detalle pormenorizado de las características de cada puesto, las funciones y normas a cumplir.

Perfil del Puesto Comprende las competencias requeridas de cada puesto, las características personales, técnicas o profesionales que requiere tener el ocupante del puesto, como es la formación técnica y/o profesional, experiencia, conocimientos, aptitudes, incluyendo la condición ambiental y riesgos del puesto.

Análisis y valoración de Puestos: Comprende el análisis de los contenidos organizativos, expresados en la descripción del puesto, sobre el cual se determina su importancia relativa dentro de la organización, por medio de la aplicación de los factores de competencias, solución de problemas y responsabilidades, mediante los cuales se asigna el nivel de complejidad en la escala salarial (Nivel de complemento).

Es el procedimiento por el cual se organizan los puestos de acuerdo a su naturaleza, importancia relativa de sus contenidos en la organización y nivel de responsabilidad que ocupan, de forma que facilite la definición y aplicación de políticas de gestión de los recursos humanos.

#### **Artículo 11.- Información sobre censos**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- 1.-Apellidos, nombre, sexo y DNI.
- 2.-Fecha de ingreso en la empresa.
- 3.-Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional, **especialidad profesional** y nivel retributivo.
- 4.-Antigüedad en el Grupo Profesional, antigüedad a efectos de trienios **y en el nivel salarial.**
- 5.-Centro de trabajo, unidad orgánica **y puesto de trabajo** a que estén adscritos, **explicitando las funciones de los puestos polivalentes y el complemento de cada puesto de trabajo.**
- 6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente etc.).
- 7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico **o directivo.**
- 8.- Interinos: trabajador a quien sustituyen **y causa.**

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 12.- 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 laboral, 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 **la carrera profesional**, el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE. Con este fin, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 29 **sobre reingreso de excedentes.**

##### **2.1a.- Traslados.**

2.1b - Promoción/Cambio de especialidad profesional.

2.2.- Concurso Oposición.

2.3.- Contratación directa.

El orden expuesto respecto a la fase de Traslado (fase 2.1a) y fase de Promoción (fase 2.1b), se alternará en cada convocatoria.

3.- Anualmente se publicarán las vacantes mediante al menos una convocatoria anual. Cada puesto de trabajo a cubrir se publicará en los tablones de anuncios, intranet corporativa y/o web CRTVE. 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.

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

4.1.-Especialidad profesional, ámbito ocupacional 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 cualificación 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. Los baremos de calificación deberán estar establecidos antes del proceso de presentación de candidaturas.

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 12.3 y en el Anexo de directivos, mando orgánico y especial responsabilidad.

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. Los casos en los que se produzca un empate a puntos se resolverán adjudicando la plaza a una persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por sorteo.

En la fase inicial, se presentarán todas las personas interesadas en cubrir los puestos de trabajo por Traslados, Promoción Interna y Cambio de Especialidad Profesional. Una vez resueltas las plazas, se procederá a cubrir de la misma manera las vacantes que queden. 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.

La adjudicación de las plazas se hará bajo los siguientes requerimientos:

5.1.-Traslados.

Traslado es el cambio de destino a centro 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.

5.1.1.-Tendrán la consideración de traslados forzosos:

5.1.1.1.-El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes.

5.1.1.2.-El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

5.1.2.-Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercerá cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

5.1.3.-Se consideran traslados convenidos **por causas justificadas**:

5.1.3.1.-El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

5.1.3.2.-El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.

5.1.3.3.-El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo **o dependientes**, a juicio de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

5.1.3.4.- **Cuando, por separación o divorcio o fallecimiento del cónyuge, el trabajador con hijos a su cargo precise trasladarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar.**

5.1.3.5.- **Cuando lo solicite una víctima de violencia de género, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

**Para los casos 5.1.3.3, 5.1.3.4 y 5.1.3.5, el traslado tendrá una duración inicial de seis meses, prorrogable a un año durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona. Terminado este período, la persona podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. La no existencia de plazas en el Centro de destino no será motivo de denegación del traslado cuando éste se encuentre debidamente justificado.**

**Durante el proceso de reserva de plaza, se podrá contratar de forma interina una persona sustituta para cubrir la vacante generada por la reserva de plaza. En el caso de que el traslado sea definitivo, esta vacante será cubierta mediante el proceso de provisión de vacantes del presente Convenio, extendiéndose la interinidad hasta la cobertura efectiva de la plaza al terminar el proceso.**

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas por ambas partes, **que deberán ser comunicadas a la Comisión de Empleo.**

#### 5.1.4.- Traslado voluntario

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

5.1.4.1.-Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.

5.1.4.2.-Tener la misma **especialidad profesional** que la requerida para las plazas ofertadas.

5.1.4.3.-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.

5.1.4.4.-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.

5.1.4.5.-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:

##### 1.- Antigüedad:

1.1.-Antigüedad en la empresa. X puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo X puntos.

1.2.-Antigüedad en la **especialidad profesional** del puesto. X puntos por cada año de antigüedad en la **especialidad profesional**. Máximo X Puntos. **A estos efectos se tendrá en cuenta también el tiempo de antigüedad en la categoría profesional del anterior sistema de Clasificación Profesional si es la equivalente o incluida en la actual.**

1.3.-Antigüedad en el registro de traslados: X puntos por año. Máximo X puntos.

##### 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 **candidatura** 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 **las candidaturas** 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 **las candidaturas**. 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.

2.1.1.-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 **las áreas** donde se prestan servicios indistintamente, tanto para televisión como para radio **o interactivos**, se valorará este concepto para **los medios que se acrediten**.

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

2.1.2.-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 -X- puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

## 2.2.-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 -X- puntos, que se distribuye en tres indicadores:

### 2.2.1.-Motivos **Formativos**:

**Para la Formación y/o continuación de los estudios** relacionados con cometidos de **especialidades profesionales de la CRTVE**. La valoración de la formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de **especialidades profesionales** de CRTVE. Se podrán considerar aspectos relevantes y de prestigio de la misma, si ello redundará en beneficio propio (mejora del desempeño o futura promoción) y de la empresa.

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

2.2.2.-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 -X- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

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

**El cómputo de la valoración curricular sobre el total de la valoración será de X puntos, de acuerdo con los siguientes criterios:**

#### 1.- Experiencia laboral: (Máximo X puntos)

##### 1.1.-Medio coincidente: Hasta X puntos.

###### 1.1.1.-Más de **6** años: X puntos.

1.1.2.-Menos de **6** años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

##### 1.2.-Puesto coincidente: hasta X puntos.

1.2.1.-Más de 6 años: X puntos.

1.2.2.-Menos de 6 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

2.- Factores **formativos** y de arraigo en el destino solicitado: (máximo X puntos)

2.1.-Motivos **formativos**: Hasta X puntos.

2.1.1.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de **especialidades profesionales de CRTVE**: hasta X puntos.

2.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta X puntos.

2.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen): Hasta X puntos.

2.2.2.-Residencia habitual o anterior: X puntos.

## **INCLUIR CUADRO PUNTOS**

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, **salvo que el trabajador pueda demostrar que la no renovación se ha debido a encontrarse en situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, maternidad/paternidad, comisión de destino o servicio y disfrute de vacación reglamentaria, situaciones que le han impedido renovar en tiempo y forma la solicitud. En estas situaciones la renovación se considerará realizada de manera automática.**

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

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata **a la finalización del proceso**. 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.

**El registro de traslados será publicado en la Intranet, excluyendo las circunstancias personales concretas que haya alegado el personal y respetando la ley de protección de datos.**

5.3.- Promoción interna/cambio de **especialidad profesional**:

Cuando en la convocatoria tenga prioridad la Promoción, o 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 **especialidad profesional**.

Se entenderá que existe promoción interna cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo o **subgrupo** profesional a otro superior, y será cambio de **especialidad profesional** cuando no implique cambio de grupo.

La promoción interna y cambio de **especialidad profesional** se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de **especialidad profesional**, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en CRTVE y **reunir los requisitos adicionales exigidos, con especial referencia a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Se determinarán los casos en los que la experiencia profesional en la CRTVE pueda ser equivalente a alguna titulación académica o profesional a efectos de promoción interna o cambio de especialidad profesional.**

La Promoción interna, conllevará al menos la promoción económica de 2 niveles salariales.

### **Artículo 13.- Indemnizaciones.**

En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

1.- Los gastos de desplazamientos del trabajador y **sus familiares dependientes, en los medios de transporte que en cada caso determine CRTVE. Se entenderán como familiares dependientes del trabajador: el cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, los hijos menores de edad y mayores de edad con discapacidad o que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna, los menores de edad durante el periodo de acogimiento familiar y los hijos del cónyuge o pareja de hecho, que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. También tendrán tal consideración los padres del trabajador, siempre que dependan económicamente de éste. En todo caso será requisito indispensable la convivencia de los familiares mencionados con el empleado.**

2.- Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por CRTVE.

3.- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:

a).-A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.

b).-A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.

c).- A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.

d).-A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.

e).- A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades

4.-Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.

En todos los casos de traslado convenido, se estará a lo que de común acuerdo hayan estipulado ambas partes.

**Artículo 14.- Procedimiento selectivo común para la promoción interna y cambio de especialidad profesional. (ANTIGUO ART. 17)**

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 CRTVE, hasta con X puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos puntos (X) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Formación Específica (X Puntos) y complementaria (X puntos)
2. Antigüedad en la empresa: 1 punto por cada año de antigüedad, hasta un máximo de X puntos.
3. Antigüedad en grupo o subgrupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional: X puntos por cada año, con un máximo de X puntos.
4. Antigüedad en el mismo grupo o subgrupo profesional y mismo ámbito ocupacional: X puntos por cada año, con un máximo de X puntos.
5. Antigüedad en el mismo grupo o subgrupo profesional y distinto ámbito ocupacional: X puntos por cada año, con un máximo de X puntos.
6. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: X puntos.
7. Destino Orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: X puntos.

Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en CRTVE 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. Los puntos de las bonificaciones se sumarán aplicandolos de forma porcentual a la nota alcanzada en la prueba realizada. Una vez aplicadas estas bonificaciones, si proceden, el puesto/s recaerá en aquellos candidato/as que habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubieran alcanzado más puntuación.

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 ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de seis meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

**INCLUIR CUADRO PUNTOS**

**Artículo 15.- Cambios de centro de trabajo en la misma provincia y organizativos**

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no suponga un traslado, del que se derive algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte desde el lugar de residencia, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan desde el anterior centro de trabajo de CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades de cada centro exijan, mediante acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores.

2. Trasvases de personal. Para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en RTVE, ésta se compromete a observar procedimientos participativos en futuros posibles procesos de reordenación de sus plantillas de trabajadores, por creación de nuevas sociedades o integración de algunas de las existentes, dentro del marco que la Ley señale y acorde con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. De producirse, se crearía una comisión mixta y paritaria.

3. **Cambios de Adscripción:** Los cambios de adscripción deberán ser comunicados y justificados por necesidades organizativas al Comité de Empresa/ Delegados de Personal del Centro de trabajo, incluyendo documento de la voluntariedad o no del trabajador/a afectado. En el caso de que este cambio suponga un cambio de centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el punto 1.

#### **Artículo 16.- Permutas. Concepto y efectos**

Tras el pronunciamiento de la Comisión de Empleo, CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma **especialidad profesional** con destino en poblaciones distintas **o distintos centros de trabajo**, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación, **como la no existencia de perjuicios a terceros**.

La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo, **no tendrá la consideración de un traslado**.

Como consecuencia de la información contenida en el registro de traslados, la comisión de empleo **o los trabajadores afectados podrán**, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el **dicho registro** (artículo 12.5.2).

#### **Artículo 17.- Comisión de destino y Adscripciones temporales**

1.-Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos **o indefinidos** que, por interés de CRTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

2.-Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RTVE, con los derechos propios de su categoría profesional y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

3.- **Adscripción Temporal:** Se considera adscripción temporal de los trabajadores fijos o indefinidos que, por necesidades, tanto personales como de interés de CRTVE, pasan a ocupar de manera temporal puestos en las funciones de su especialidad en destino geográfico distinto al suyo, durante el periodo máximo de un año. Una vez superado este periodo, se convocará esa vacante, pasándose a cubrir por el procedimiento establecido en el convenio para la provisión de vacantes. Este periodo se podría ampliar a un máximo de dos años por razones justificadas y por acuerdo de las partes en la Comisión de Empleo.

#### **Artículo 18.- Concurso Oposición**

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso **fijo**, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

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.

Adicionalmente a las obligaciones contraídas en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5% de las vacantes para su cobertura por este Colectivo.

En todos los casos para ingresar en cualquiera de ellas serán requisitos necesarios, reunir las condiciones exigidas en el proceso de selección y aptitud psicofísica para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio de Prevención.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, 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 **especialidad profesional** del puesto pretendido coincida con la **especialidad profesional** por la que prestan sus servicios en CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria **con las siguientes bonificaciones:**

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

- 1.-Antigüedad en la empresa: 1 punto por cada año de antigüedad, hasta un máximo de X puntos.
- 2.-Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: X puntos.
- 3.-Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: X puntos.

Esta bonificación operará siempre que la nota obtenida en la prueba realizada haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100. Los puntos de las bonificaciones se sumarán aplicandolos de forma porcentual a la nota alcanzada en la prueba realizada. 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.

#### INCLUIR CUADRO PUNTOS

#### **Artículo 19.- Contratación directa.**

Sólo en el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos **en los procesos establecidos en el Convenio Colectivo** se **podrá** proceder a la contratación directa por parte de la Empresa, tras informar a la comisión de empleo.

#### **Artículo 20.- Efectos del traslado, la promoción, cambio de **especialidad profesional**, concurso oposición y reconversiones.**

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 CRTVE, 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, **en el perfil especificado en la convocatoria**. Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos **y orgánicos**.

En los supuestos de reconversión profesional **por causas organizativas o de internalización de algún proceso productivo**, no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la CRTVE que establece el presente convenio colectivo. La asignación de nueva **especialidad profesional** concreta se efectuará **por acuerdo** con los Representantes unitarios del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado.

## **Artículo 21. Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida o incapacidad permanente total para desempeñar la profesión habitual**

1.- El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su **especialidad profesional** podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la **especialidad profesional** de procedencia. **Una vez que la adaptación al puesto sea permanente, tras durar 1 año, salvo causa justificada se procederá a la Reconversión del trabajador conservando sus retribuciones. En las especialidades profesionales con mayor siniestralidad que se han visto afectadas por el desarrollo de sus funciones en RTVE, para este cambio se tendrán en cuenta las preferencias del trabajador, respetando su carrera profesional. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.**

~~(AL REGLAMENTO DE LA OSCRTVE) Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los cantores del coro de CRTVE. En los casos en que el director del coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la dirección de CRTVE, que ordenará la constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.~~

~~El tribunal a que hace referencia el número anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del cantor del coro que ha de ser examinado.~~

~~CRTVE acordará la baja definitiva en el coro de aquellos cantores considerados no aptos por el tribunal. En este supuesto el cantor del coro podrá optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.~~

2.- El trabajador que, por tener reconocida incapacidad permanente total para desempeñar la especialidad profesional habitual podrá optar por la desvinculación de la empresa en las condiciones que se determinan en el artículo 22 o, por la reconversión a un puesto de trabajo adecuado a su incapacidad, conservando el derecho a las retribuciones de la ocupación de procedencia.

En las especialidades profesionales con mayor siniestralidad que se han visto afectadas por el desarrollo de sus funciones en RTVE, para este cambio se tendrán en cuenta las preferencias del trabajador, respetando su carrera profesional. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

## **Artículo 22.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.**

La empresa, por acuerdo con el trabajador, podrá determinar el cese en el servicio activo y su desvinculación de CRTVE cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta. Se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en CRTVE las siguientes ayudas:

### **1.-Incapacidad permanente total**

1.1.-En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente **total**, entre 40 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el **20 %** de su base reguladora **tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de los 55 años, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública.**

Al cumplir 55 años, percibirá una compensación equivalente a una anualidad del salario bruto que hubiera tenido asignado en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y complementos que estuviera cobrando en el momento de causar baja en la CRTVE.

1.2.-En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, CRTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una anualidad del salario bruto en concepto de sueldo base, antigüedad y complementos que estuviera cobrando en el momento de causar baja en la CRTVE.

1.3.- En el supuesto de que el trabajador tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario bruto, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

## 2.- Incapacidad permanente absoluta:

En el momento de la desvinculación CRTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una anualidad del salario bruto en concepto de sueldo base, antigüedad y complementos que estuviera cobrando en el momento de causar baja en la CRTVE.

3.- Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE **deberá** ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá **su reconversión, manteniendo sus retribuciones y aceptando** las condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

## **Artículo 23.- Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.**

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

1.-Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

2.-No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

3.-Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada **especialidad profesional y puesto de trabajo que** exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

## **Artículo 24.- 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 **especialidad 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 **especialidad profesional** de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

La selección responderá a criterios de **igualdad, publicidad, mérito y capacidad teniendo en cuenta la titulación**, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación a los requisitos del puesto **que serán establecidos de forma previa al proceso de selección o contratación.**

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

3. En **cualquier tipo de contrato temporal** la Representación de los Trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento **de los requisitos exigidos** por parte del candidato propuesto **para su contratación**, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.

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

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

4.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.

4.3. 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 **y quedando ordenados en el banco de datos por perfiles y puntuaciones obtenidas**.

b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho Banco **y quedando ordenados en el banco de datos por perfiles y orden de notas**. En dicha prueba participarán los Representantes Legales de los Trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.

c) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba **con una evaluación de desempeño positiva y con excepción de las contrataciones temporales que se hubieran realizado a personas que no estaban incluidas previamente a su contratación en el banco de datos**.

d) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas **formativas curriculares o extracurriculares** a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres **meses** (de común acuerdo entre las partes).

La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata, **en el perfil y especialidad profesional en el que se han desarrollado las prácticas**, cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas **y quedando ordenados en el banco de datos por orden de las puntuaciones obtenidas en las evaluaciones de las prácticas formativas**.

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

No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse **por acuerdo de la Comisión de Empleo**, con

carácter excepcional, en aquellas **especialidades profesionales**, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos.

El referido limite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a la **especialidad profesional**, función/nes o titulación que ostenta en Banco de Datos durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en CRTVE.

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

4.5. 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 oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE.

Además, en el caso de los becarios CRTVE, será necesario que el Instituto expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

5. **Normas de Contratación:** Las propuestas de contratación **requerirán que** los candidatos **estén** incluidos en el Banco de Datos, con arreglo a los requerimientos de la **especialidad profesional** y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán **siempre** el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 de este artículo, **entendiendo que la prioridad en la contratación empieza en el apartado a y termina en el apartado d.**

Dentro de cada uno de los apartados del mencionado artículo 4.3, la Comisión de Empleo podrá establecer **de forma previa a la propuesta de contratación** los criterios concretos de preferencia **o perfiles** que deban aplicarse a **las candidaturas.**

**Si no se encontrasen candidatos para la propuesta de contratación en el banco de datos, siguiendo los criterios recogidos en el apartado 4.3 de este artículo, la dirección de la empresa podrá seleccionar:**

**En primer lugar: Personas que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los Servicios Públicos de Empleo, Centros de Formación o Colegios Profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en categorías de difícil cobertura siguiendo los procedimientos recogidos en el apartado 4.3 de este artículo. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo, en reunión celebrada al efecto.**

**En segundo lugar: Personal seleccionado a partir de solicitudes de empleo presentadas en la Corporación RTVE (Base Externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación tendrá que constatar la dirección de la CRTVE por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos. La Comisión de Empleo deberá informar favorablemente de la selección realizada en reunión convocada al efecto-**

6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada especialidad profesional a la persona del sexo menos representado en dicha especialidad en CRTVE.

7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión del Banco de Datos. Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.

En caso de no localización de la persona seleccionada, y después de tres intentos debidamente acreditados, se dará por desestimado el ofrecimiento de contratación.

8. Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas curriculares y extracurriculares, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar: apellidos y nombre de los alumnos, Convenio de Formación concreto del que provienen (centro docente), especialidad docente por la que se realizan las prácticas, fecha de comienzo y final de las prácticas, horario previsto a realizar, número de horas de duración previstas de las mismas, destino en la CRTVE donde se realizarán las prácticas (centro de trabajo, área, unidad...), tutor responsable de la CRTVE y tutor responsable del centro docente. Así mismo se enviarán los cambios que se produjeran durante la estancia de los alumnos en los centros de trabajo de la CRTVE (cambios de tutor, cambio de unidad.....)

A la finalización de las prácticas formativas la dirección de la CRTVE remitirá al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes la relación definitiva de alumnos que concluyeron las prácticas, haciendo constar: apellidos y nombre de los alumnos, fecha de comienzo y final de las prácticas realizadas, horario realizado, número de horas realizadas, resultado de la evaluación o evaluaciones obtenidas, tutor o tutores responsables de la evaluación y fecha de la realización de la evaluación.

La información recogida en este punto será proporcionada mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos.

Para que puedan realizarse prácticas formativas en CRTVE 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.

#### **Artículo 25.- 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. En caso de solicitarlo el interesado, le serán entregados los resultados del reconocimiento, mediante la conclusión de un diagnóstico de salud y de una orientación terapéutica. En caso de «no aptitud» se comunicará la no idoneidad para el puesto de trabajo al que opta, y su no admisión a la Empresa.

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 26.-Tribunales.**

1.-Se constituirán en cada caso tribunales generales o específicos para cada caso para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico enumeradas en los artículos anteriores. Los tribunales se constituirán bajo los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia de los procesos, dotándoseles de los medios adecuados para el desempeño de sus funciones.

2.- Los tribunales se integrarán por personal con al menos 5 años de antigüedad en la misma especialidad profesional y cualificado en cada caso, de entre trabajadores de la misma especialidad profesional, o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha especialidad profesional superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante. Ambas partes se fijan como objetivo que la composición de los tribunales respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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.- Función de los tribunales:

La función prioritaria del tribunal consiste en seleccionar a los candidatos más idóneos para el puesto de trabajo, primando siempre la calidad de la selección sobre la necesidad de cubrir la totalidad de las vacantes.

Para cumplir con su función, el tribunal elegirá las pruebas de selección, las condiciones de aplicación y los criterios de evaluación de las mismas, ateniéndose a las bases de cada convocatoria.

Atenderá asimismo las reclamaciones e imprevistos que se produzcan dentro de los plazos indicados en las bases del proceso.

#### 5.- Competencias.

Es competencia del tribunal la convocatoria de las reuniones, la confección del orden del día, el desarrollo del proceso, sujeto en el tiempo a la programación y previsiones del área de Recursos Humanos de la CRTVE y la decisión definitiva en cuanto a los candidatos con nivel de aptitud.

El tribunal tiene el deber de mantener una estricta reserva sobre las pruebas de selección, la identidad de los candidatos durante el desarrollo de las pruebas y respecto a las decisiones que tome hasta la publicación oficial de las listas definitivas de seleccionados.

Las reuniones de los tribunales tendrán lugar en salas específicas de la Empresa y deberán contar con los medios necesarios para garantizar la confidencialidad de los procesos de selección.

#### 6.- Composición

6.1 El tribunal estará compuesto por un Presidente, un Vicepresidente, y un Secretario, así como por dos Vocales Representantes de la Empresa y cinco Vocales Representantes de los Trabajadores, que prestarán una dedicación prioritaria a las tareas de selección.

No podrá pertenecer al tribunal ningún miembro incurso en cualquier causa de incompatibilidad, recogida en la legislación vigente.

6.2 El Presidente, Vicepresidente, Vocales y Secretario serán nombrados por la Dirección de Recursos Humanos a propuesta de las áreas de la Organización de la Empresa que tengan prevista la incorporación de recursos humanos.

El Tribunal estará siempre asesorado por la Dirección de Recursos Humanos.

Los Vocales en Representación de los Trabajadores serán cinco miembros designados por el Comité Intercentros de la CRTVE

Funciones Generales para todos los miembros del tribunal:

- Colaborar en el diseño y elaboración de las pruebas selectivas a realizar.
- Establecer los criterios de puntuación y calificación de los aspirantes.
- Colaborar en la valoración de las pruebas selectivas.
- Velar por la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.
- Cumplir las bases de la convocatoria.
- Firmar todas las actas de las distintas reuniones del tribunal.

Del Presidente:

- Convocar y moderar las reuniones del tribunal.
- Velar por el cumplimiento de las bases de la convocatoria.
- Resolver la convocatoria en los plazos previstos y firmar las actas y listas de aspirantes con nivel de aptitud suficiente y orden de notas.

Del Vicepresidente: Además de suplir al Presidente en las ausencias de éste, tendrá las mismas funciones que cualquier vocal.

Del Secretario: Tendrá como funciones genéricas la realización de todas las gestiones administrativas y de apoyo al tribunal. Además tendrá las funciones específicas siguientes:

- Confección de las pruebas selectivas.
- Custodia de las pruebas y documentos antes y después del proceso.
- Confección del acta de la convocatoria.
- Coordinación de los tribunales de selección.

## 7.-Funcionamiento

### 7.1 Constitución.

Una vez recibido el nombramiento por cada uno de sus miembros, el tribunal se constituirá a la mayor brevedad posible en una primera reunión convocada por el Presidente a través del Secretario.

### 7.2 Reuniones.

Constituido el tribunal, será fijada la fecha y hora de las reuniones posteriores en cada sesión, no pudiendo haber modificación de fechas de las mismas sin consulta a todo el tribunal.

### 7.3 Publicación de listas de seleccionados.

El tribunal, respetando en todo caso el número de plazas a cubrir, procederá, una vez finalizado el proceso de selección, a confeccionar la lista de seleccionados, incluyendo en su caso la lista de reserva por orden de notas.

El área de Recursos Humanos dispondrá la publicación y difusión de las listas.

### 7.4 Actas.

Las actas de cada reunión serán confeccionadas por el Secretario de la Convocatoria y firmadas por todo el tribunal en la reunión siguiente.

El documento llamado actas de la convocatoria estará compuesto por:

- Las bases de la convocatoria.
- Las actas de las reuniones.

- Un ejemplar de las pruebas selectivas realizadas y criterios de valoración.
- Las listas de las puntuaciones parciales de los participantes en el proceso.
- La lista de aspirantes con nivel de aptitud.
- La lista de seleccionados.
- Una estadística del número de participantes en cada una de las pruebas selectivas y de sus resultados.

#### 7.5 Tratamientos de las reclamaciones.

Tomando como referencia la fecha de publicación de la última lista de seleccionados, se abrirá un plazo de 10 días hábiles para recibir las reclamaciones.

Transcurrido el plazo citado, en el caso de que existan reclamaciones, el tribunal se reunirá con carácter extraordinario para analizar y decidir sobre las mismas.

Acto seguido se disolverá el tribunal.

6. Los componentes del Tribunal tendrán el complemento retributivo recogido en este Convenio Colectivo y el tiempo empleado durante sus funciones será computado como tiempo de trabajo, con las compensaciones que correspondan, según los horarios realizados.

#### **Artículo 27.- Comisión de empleo.**

1.-Se crea una comisión de empleo compuesta por 8 miembros por parte de la empresa y 8 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 esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

2.1.-Ser informada previamente de **todos** los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

2.3.-Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.

2.4.-Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.

2.5.-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.

2.6.-Verificar la valoración curricular.

2.7.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

2.8.-Conocer cuántas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

2.9.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

2.10.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

2.11.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

2.12.-Ser informada sobre la denegación o autorización de las permutas solicitadas por los trabajadores.

2.13.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple de las partes.

#### **Artículo 28.- Período de prueba.**

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y 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 y deberá ser entregado a la Representación de los trabajadores.

4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores se les computará dicho período a todos los efectos. Los contratados temporales, seguirán manteniendo su relación laboral con CRTVE hasta el término señalado de su contrato. Una vez finalizado el contrato se adjuntará a su expediente un informe sobre la evaluación de desempeño, teniendo en cuenta la evaluación de su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral por su mando orgánico y los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 29.- 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 sea de la especialidad profesional, o 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.

## **Capítulo III.- Sistema de provisión de puestos de trabajo**

### **Artículo 10.- Principios informadores.**

Los principios que se describen a continuación informarán la normativa del Convenio Colectivo sobre la provisión de puestos de trabajo.

- 1.- Se garantizarán los principios de publicidad, mérito y capacidad en la cobertura de los puestos de trabajo.
- 2.- Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo.
- 3.- Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.
- 4.- Las víctimas de violencia doméstica que tengan acreditado haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipoy/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.

Salvo en el supuesto descrito en el apartado 4, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo.

Todos los procesos de provisión deberán permitir una rápida cobertura del puesto ofertado.

### **Artículo 11.- Plantillas.**

1.-La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros de acuerdo con las necesidades de la organización y la producción, por la racionalización y optimización de los recursos y dotando las vacantes que se produzcan de acuerdo con la legislación vigente sobre CRTVE (acuerdos alcanzados en materia de plantilla, y acuerdos y normas adoptados firmadas por los sindicatos y adoptados por el Parlamento español).

2.- La cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y legislación vigente (acuerdos alcanzados en materia de plantilla, y acuerdos y normas adoptados firmadas por los sindicatos y adoptados por el Parlamento español).

3.- La creación de puestos de trabajo es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable.

### **Artículo 12.- Información sobre censos**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- 1.-Apellidos, nombre, sexo y DNI.
- 2.-Fecha de ingreso en la empresa.

- 3.- Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional, Ocupación tipo y nivel retributivo (incluidos complementos)
- 4.- Antigüedad en el Grupo Profesional, antigüedad a efectos de trienios y antigüedad en el nivel salarial.
- 5.- Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos.
- 6.- Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente etc.)
- 7.- Nivel de responsabilidad, mando orgánico y/o directivo
- 8.- Interinos: trabajador a quien sustituyen.

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 13.- 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 laboral, 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. La provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 29 "Reingreso de excedentes".
  - 1.- Traslados.
  - 2.- Promoción/ cambio de categoría/ingreso restringido.
  - 3.- Ingreso.
  - 4.- 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 CRTVE. 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.- Ocupación tipo, ámbito ocupacional y grupo profesional.
  - 4.2.- Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto 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 12.3.  
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 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.

5.1.1.-Tendrán la consideración de traslados forzosos:

5.1.1.1.-El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes.

5.1.1.2.-El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente. En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

5.1.2.-Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido: CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos e indefinidos "derecho a traslado" cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercitará cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

5.1.3.-Se consideran traslados convenidos:

5.1.3.1.-El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

5.1.3.2.-El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.

5.1.3.3.-El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

5.1.4.- Traslado voluntario. Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

5.1.4.1.-Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.

5.1.4.2.- Tener la misma ocupación tipo que la requerida para las plazas ofertadas.

5.1.4.3.- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo.

5.1.4.4.-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.

5.1.4.5.-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:

1.- Antigüedad:

1.1.-Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.

1.2.- Antigüedad en la ocupación tipo del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la ocupación tipo/categoría. Máximo 18 Puntos.

1.3.-Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos.

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 candidatura 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.

Para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de las candidaturas 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.

2.1.-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:

2.1.1.- 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.

2.1.2.-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.

2.2.-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:

2.2.1.- 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 Dirección de Prevención.

La valoración de la formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de categorías laborales de CRTVE. 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 doce puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

2.2.2.-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.

2.2.3.- 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.

Grupo I.I: 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:

1.- Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos)

1.1.-Medio coincidente: Hasta 12 puntos.

1.1.1.-Más de 2 años: 12 puntos.

1.1.2.-Menos de 2 años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

1.2.-Puesto coincidente: hasta 18 puntos.

1.2.1.-Más de 2 años: 18 puntos.

1.2.2.-Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

2.- Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)

2.1.-Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos.

2.1.1.-Enfermedad del solicitante o enfermedad/dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

2.1.2.-Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.

2.1.3.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

2.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

2.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, ...): Hasta 5 puntos.

2.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

2.3.-Otros: 1 punto.

Grupos I.II y II: Para los perfiles de las ocupaciones tipo de los grupos I.II y II, 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:

1.-Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)

1.1.-Motivos personales / familiares: hasta 12 puntos.

1.1.1.-Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

1.1.2.-Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.

1.1.3.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.

1.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos. 1.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, ...): hasta 5 puntos.

1.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

1.2.3.-Otros: 1 punto.

## Valoración curricular - traslados

Apellidos y nombre	Experiencia y trayectoria laboral (máximo 30 puntos)		Factores personales y de arraigo en el destino solicitado (máximo 20 puntos)			Puntuación 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 ...
	Hasta 2	Formación, continuación estudios relacionados con cometidos categorías laborales RTVE	
	Arraigo a zona geográfica (7 pts.)	Escala 1 a 5	Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen...)
		Hasta 2	Residencia habitual o anterior
	Otros ... (1 punto)	1	Otros...

## 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.

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

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 seis meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

## 5.3.- Promoción interna/ cambio de ocupación tipo/ 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 ocupación tipo e ingreso restringido.

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

La promoción interna, cambio de ocupación tipo o ingreso restringido se articulará mediante la realización de una prueba objetiva de carácter selectivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de ocupación tipo, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en CRTVE.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, 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 CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

#### **Artículo 14.- Indemnizaciones.**

En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

1.- Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine CRTVE.

2.- Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por CRTVE.

3.- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:

- a).- A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
- b).- A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
- c).- A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
- d).- A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
- e).- A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades

4.- Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.

A los efectos establecidos en el punto 1, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social.

En todos los casos de traslado convenido, se estará a lo que de común acuerdo hayan estipulado ambas partes.

#### **Artículo 15.- Cambio de centro de trabajo en la misma población.**

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan desde el punto oficial de partida del transporte de CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que

las peculiaridades de cada centro exija, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado.

2. Trasvases de personal. Para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en RTVE, ésta se compromete a observar procedimientos participativos en futuros posibles procesos de reordenación de sus plantillas de trabajadores, por creación de nuevas sociedades o integración de algunas de las existentes, dentro del marco que la Ley señale y acorde con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. De producirse, se crearía una comisión mixta y paritaria.

### **Artículo 16.- Permutas. Concepto y efectos**

CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma ocupación tipo con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación. La comisión de Empleo será informada al respecto.

La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo.

Como consecuencia de la información contenida en el registro de traslados, la comisión de empleo podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo (artículo 12.5.2).

### **Artículo 17.- Comisión de destino**

1.-Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de CRTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

2.-Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RTVE, con los derechos propios de su ocupación tipo y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

### **Artículo 18.- Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría como para 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 CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos 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 CRTVE 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 ese proceso selectivo serán válidas 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 19.- Ingreso.**

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

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 20.- 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 21.- Efectos del traslado, la promoción, la reconversión o cambio de ocupación tipo 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 CRTVE, 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. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la CRTVE que establece el presente convenio colectivo. La asignación de nueva ocupación tipo concreta se efectuará en colaboración con los Representantes unitarios del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado.

### **Artículo 22.- Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida.**

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su ocupación tipo podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la ocupación tipo de procedencia. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los cantores del coro de CRTVE. En los casos en que el director del coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la dirección de CRTVE, que ordenará la constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

El tribunal a que hace referencia el número anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del cantor del coro que ha de ser examinado.

CRTVE acordará la baja definitiva en el coro de aquellos cantores considerados no aptos por el tribunal. En este supuesto el cantor del coro podrá optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el primer párrafo de este artículo.

### **Artículo 23.- Desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.**

La empresa, por acuerdo con el trabajador, podrá determinar el cese en el servicio activo y su desvinculación de CRTVE cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta. Se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en CRTVE las siguientes ayudas:

1.-En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre 50 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 55 años.

2.-En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, CRTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte al trabajador hasta cumplir la edad legal de jubilación con un máximo de un año de salario.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las condiciones del nuevo puesto, manteniendo sus retribuciones anteriores. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

#### **Artículo 24.- Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.**

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

1.-Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

2.-No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

3.-Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada ocupación tipo y ámbito ocupacional exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

#### **Artículo 25.- 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 ocupación tipo 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 ocupación tipo de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE. La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y 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. En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas la Representación de los Trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte del candidato propuesto de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.

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

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

4.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes 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, duración prevista de las mismas y Tutor responsable CRTVE. Esta información podrá ser solicitada por los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros de CRTVE.

4.3. 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 de acceso a dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Legales de los Trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.

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. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes).

Para que puedan realizarse prácticas en CRTVE 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. La realización y superación de estas prácticas dará derecho a ser incluido en el Banco de Datos.

La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas.

d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los Servicios Públicos de Empleo, Centros de Formación o Colegios Profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en ocupaciones tipo de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo, conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.

e) Personal seleccionado por Recursos Humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas en la Corporación RTVE (Base Externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá constatarse por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos.

La Comisión de Empleo deberá informar favorablemente la selección realizada por Recursos Humanos en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el Banco de Datos.

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

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

4.5. 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 oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE.

Además, en el caso de los becarios CRTVE, será necesario que el Instituto expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

5. Las propuestas de contratación de los candidatos incluidos en el Banco de Datos, con arreglo a los requerimientos de la categoría laboral y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 de este artículo. Dentro de cada uno de los apartados del mencionado artículo 4.3, la Comisión de Empleo podrá establecer los criterios concretos de preferencia que deban aplicarse a los candidatos.
6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada categoría a la persona del sexo menos representado en la misma en CRTVE.
7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión permanente del Banco de Datos. Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.
8. En caso de no localización de la persona seleccionada, y después de tres intentos debidamente acreditados, se dará por desestimado el ofrecimiento de contratación.

#### **Artículo 26.- 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 27.- Tribunales.**

1.-Se constituirán en cada caso tribunales generales o específicos para cada caso para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico enumeradas en los artículos anteriores. Serán dotados de los medios necesarios para realizar su función.

2.- Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma ocupación tipo o superior a la de las plazas convocadas, siempre que la superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante. Ambas partes se fijan como objetivo que la composición de los tribunales respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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:

- 4.1.-Administrar las pruebas establecidas.
- 4.2.-Valorar las actuaciones y ejercicios.
- 4.3.-Levantar acta de sus sesiones.

#### **Artículo 28.- Comisión de empleo.**

1.-Se crea una comisión de empleo compuesta por 8 miembros por parte de la empresa y 8 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical. II Convenio Colectivo CRTVE *Revisión 1 de abril de 2017 32/188*

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 esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

- 2.1.- Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
- 2.2.- Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.
- 2.3.-Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.
- 2.4.-Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.
- 2.5.- 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.
- 2.6.- Verificar la valoración curricular.
- 2.7.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.
- 2.8.-Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
- 2.9.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.
- 2.10.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.
- 2.11.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

2.12.-Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

2.13.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

### **Artículo 29.- Período de prueba.**

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba según 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 30.- 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.

## **CAPÍTULO III.- Sistema de provisión de puestos de trabajo**

### **Principios ~~informadores~~**

~~Los principios que se describen a continuación informarán la normativa del Convenio Colectivo sobre la provisión de puestos de trabajo, que se desarrollará, buscando la simplificación del actual procedimiento, mediante acuerdos a celebrar entre la representación de la empresa y de los trabajadores en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del II Convenio Colectivo CRTVE. La provisión de puestos seguirá regulándose conforme a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo en tanto se incorpora a este convenio colectivo la nueva regulación en dicha materia.~~

### ~~Sistema de provisión de puestos de trabajo. Principios:~~

- 1.- Se garantizarán los principios de publicidad, merito y capacidad en la cobertura de los puestos de trabajo.
- 2.- Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.
- 3.- Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.
- 4.- Las víctimas de violencia doméstica que tengan acreditado haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.

Salvo en el supuesto descrito en el apartado 4, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo.

Todos los procesos de provisión deberán permitir una rápida cobertura del puesto ofertado.

### **Artículo 10.- Plantillas.**

1.- La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE 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 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con sus necesidades~~

2.- La cobertura de vacantes se producirá de acuerdo con lo establecido en el presente convenio y legislación vigente.

3.- La creación y ~~amortización~~ de puestos de trabajo es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y dentro de sus disponibilidades presupuestarias.

4.- La amortización de las plazas, siendo competencia organizativa de la empresa, estará al cumplimiento de los acuerdos sobre plantillas existentes en la CRTVE.

## Artículo 11.- Información sobre censos

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y **mensualmente** ~~trimestralmente~~, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- 1.-Apellidos, nombre, sexo, DNI **y Matricula.**
- 2.-Fecha de ingreso en la empresa.
- 3.-Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional, **Ocupación Tipo y Nivel Salarial. Y Complemento salarial**
- 4.-Antigüedad en el Grupo Profesional y antigüedad a efectos de trienios **y de nivel salarial.**
- 5.-Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos.
- 6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente etc.)
- 7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico, **y directivo.**
- 8.- Interinos: trabajador a quien sustituyen

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 12.- 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 laboral, 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. 29.~~

- 1.- Traslados.
- 2.- Excedencias
- 3.- Promoción/ **Ocupación tipo** ~~cambio de categoría~~
- 4.- Ingreso restringido.
- 4.- Ingreso.
- 5.- Contratación directa.

3.- **Cada puesto a cubrir por traslado se publicará en los tabloneros de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE.**

En el procedimiento de traslados los trabajadores podrán optar tanto a las plazas a cubrir de su ocupación tipo , como al resto de plazas de su ocupación tipo en otros centros, ya que la asignación de una plaza de las publicadas provocara una vacante nueva y así sucesivamente.

~~Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tabloneros de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE. 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.~~

Una vez finalizado el proceso de traslados, se publicará en los tabloneros de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE, los puestos de trabajo definitivos que pasaran a las siguientes fases.

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

4.1.- ~~Categoría~~ Ocupación tipo, ámbito ocupacional 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 12.3.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse en el momento en que se haga pública la convocatoria, 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 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.

5.1.1.-Tendrán la consideración de traslados forzosos:

5.1.1.1.-El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes.

5.1.1.2.-El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

5.1.2.-Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercerá cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

5.1.3.-Se consideran traslados convenidos:

5.1.3.1.-El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de **directivo**, mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

5.1.3.2.-El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.

5.1.3.3.-El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo, a juicio ~~de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social.~~ El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

5.1.4.- Traslado voluntario.

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

5.1.4.1.-Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.

5.1.4.2.-Tener la misma **ocupación tipo**  ~~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.~~

5.1.4.3.-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.~~

5.1.4.4.-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.

5.1.4.5.-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:

#### 1.- Antigüedad:

1.1.-Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.

1.2.-Antigüedad en la **ocupación tipo** ~~categoría profesional del puesto~~. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.

1.3.-Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 16 puntos.

#### 2.-Valoración valores 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.

#### 2.1.-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:

2.1.1.-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.

2.1.2.-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.

## 2.2.-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:

2.2.1.-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 Dirección de Prevención.

La valoración de la formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de categorías laborales de CRTVE. 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.

2.2.2.-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.

2.2.3.-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.

~~Grupo I: 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:~~

~~1.- Experiencia laboral: (Máximo 30 puntos)~~

~~1.1. Medio coincidente: Hasta 12 puntos.~~

~~1.1.1. Más de 2 años: 12 puntos.~~

~~1.1.2. Menos de 2 años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.~~

~~1.2. Puesto coincidente: hasta 18 puntos.~~

~~1.2.1. Más de 2 años: 18 puntos.~~

~~1.2.2. Menos de 2 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.~~

~~2. Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos)~~

~~2.1. Motivos personales / familiares: Hasta 12 puntos.~~

~~2.1.1. Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.~~

~~2.1.2. Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 5 puntos.~~

~~2.1.3. Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las categorías laborales CRTVE: hasta 2 puntos.~~

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:

1.-Factores personales y de arraigo en el destino solicitado: (máximo 20 puntos).

1.1.-Motivos personales / familiares: hasta 12 puntos.

1.1.1.-Enfermedad del solicitante o enfermedad / dependencia de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: valorable según asesoramiento (prevención y salud laboral CRTVE, ...): hasta 5 puntos.

1.1.2.-Agrupación familiar. Traslado de cónyuge o pareja de hecho. Divorcio / separación. Hasta 6 puntos.

1.1.3.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de las ocupaciones tipo de CRTVE: hasta 2 puntos.

1.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta 7 puntos.

1.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen, .): hasta 5 puntos.

1.2.2.-Residencia habitual o anterior: 2 puntos.

1.2.3.-Otros: 1 punto.

## 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.

## 5.3.- Reingreso de Excedencias.

El personal en excedencia gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados.

## 5.4.- Promoción interna/ cambio de **ocupación tipo** ~~categoría/ ingreso restringido.~~

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

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

La promoción interna, cambio de **ocupación tipo**  ~~categoría e ingreso restringido~~ se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de **ocupación tipo categoría**, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en CRTVE.

~~De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, 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 **ocupación tipo categoría** del puesto pretendido coincida con la **ocupación tipo categoría** por la que prestan sus servicios en CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.~~

## **5.5.- Ingreso restringido:**

En el caso de que el puesto o puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, **reingreso de excedencias**, promoción, o cambio de ocupación tipo se cubrirán las plazas mediante el ingreso restringido

El ingreso restringido se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Todos los trabajadores contratados temporalmente en CRTVE, 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 **ocupación tipo categoría** del puesto pretendido coincida con la **ocupación tipo** por la que prestan sus servicios en CRTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

## **Artículo 13.- Indemnizaciones.**

En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

1.- Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine CRTVE.

2.- Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por CRTVE.

3.- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:

- a).- A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
- b).- A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
- c).- A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
- d).- A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
- e).- A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades

4.-Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.

A los efectos establecidos en el punto 1, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social **y/o esposo/a o pareja de hecho no incluidas como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social**

En todos los casos de traslado convenido, se estará a lo que de común acuerdo hayan estipulado ambas partes.

#### **Artículo 14.- Cambio de centro de trabajo en la misma población.**

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan **desde el anterior centro de trabajo** ~~el punto oficial de partida del transporte de~~ CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades de cada centro exija, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado.

2. Trasvases de personal. Para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en RTVE, ésta se compromete a observar procedimientos participativos en futuros posibles procesos de reordenación de sus plantillas de trabajadores, por creación de nuevas sociedades o integración de algunas de las existentes, dentro del marco que la Ley señale y acorde con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. De producirse, se crearía una comisión mixta y paritaria.

#### **Artículo 15.- Permutas. Concepto y efectos**

CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma **ocupación tipo** ~~categoría profesional~~ con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación. **En todos los casos la Mesa de Empleo deberá recibir información sobre las mismas.**

La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo.

Como consecuencia de la información contenida en el registro de traslados, la comisión de empleo podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo (artículo 12.5.2).

#### **Artículo 16.- Comisión de destino**

1.-Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de CRTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

2.-Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RTVE, con los derechos propios de su **ocupación tipo**  ~~categoría profesional~~ y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

## Artículo 17.- **Procedimiento selectivo:**

### 1. **Promoción interna/ocupación tipo**

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 CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos 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 mismo ámbito ocupacional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.

4.-Antigüedad en grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional: 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.

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 de ingreso restringido

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 ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de diez ~~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.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto a cubrir de forma que, a

igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en ese puesto.

## 2.- Ingreso restringido.

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en CRTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos 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 mismo ámbito ocupacional familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.

4.-Antigüedad en grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional 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 CRTVE durante los últimos 6 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 de ingreso.

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 ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de un año tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

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

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en ese puesto.

## Artículo 18.- Ingreso.

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3.

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 19.- 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 20.- Efectos del traslado, la promoción, la reconversión/cambio de **ocupación tipo** ~~categoria~~ 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 CRTVE, 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.

En los supuestos de reconversión profesional no se aplicarán las normas sobre provisión de plazas en la CRTVE que establece el presente convenio colectivo. La asignación de nueva **ocupación tipo** ~~categoria~~ concreta se efectuará en colaboración con los Representantes unitarios del personal, atendiendo en lo posible las aspiraciones de cada afectado.

## Artículo 21.- Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida.

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su **ocupación tipo** ~~categoria profesional~~ podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la **ocupación tipo** ~~categoria~~ de procedencia. Sobre esta medida serán oídos la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los cantores del coro de CRTVE. En los casos en que el director del coro estimase que alguno de sus componentes se vea afectado por una disminución de las facultades físicas, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la dirección de CRTVE, que ordenará la constitución de un tribunal, el cual, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe sobre la aptitud profesional del examinado.

El tribunal a que hace referencia el número anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del coro, de entre los pertenecientes a la misma cuerda del cantor del coro que ha de ser examinado.

CRTVE acordará la baja definitiva en el coro de aquellos cantores considerados no aptos por el tribunal. En este supuesto el cantor del coro podrá optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.

## **Artículo 22.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.**

La empresa, por acuerdo con el trabajador, podrá determinar el cese en el servicio activo y su desvinculación de CRTVE cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta. ~~y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias del interesado.~~ Se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en CRTVE las siguientes ayudas:

1.-En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre 50 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 55 años.

2.-En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, CRTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte al trabajador hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con un máximo de un año de salario.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

## **Artículo 23.- Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.**

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

1.-Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

2.-No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.

3.-Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada **ocupación tipo** ~~categoria~~ y profesión exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

## **Artículo 24.- 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 **ocupación tipo** ~~categoria 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 **ocupación tipo** ~~categoria~~ de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y 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. En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas la Representación de los Trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte del candidato propuesto de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.

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

4.1. Existirá un Banco de Datos de Selección y Contratación gestionado por la Dirección de Recursos Humanos CRTVE, destinado a la selección de trabajadores que puedan ser contratados con **ocupación tipo** ~~categoria~~ recogida en el Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

4.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización del Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes 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, duración prevista de las mismas y Tutor responsable CRTVE.

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

4.3. 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 de acceso a dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Legales de los Trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.

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. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes).

Para que puedan realizarse prácticas en CRTVE 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. La realización y superación de estas prácticas dará derecho a ser incluido en el Banco de Datos

La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas.

d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los Servicios Públicos de Empleo, Centros de Formación o Colegios Profesionales, requeridos por CRTVE, con carácter excepcional, en **ocupaciones tipo categorías** de difícil cobertura siguiendo los procedimientos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo, conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.

e) Personal seleccionado por Recursos Humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas en la Corporación RTVE (Base Externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá constatarse por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos.

La Comisión de Empleo deberá informar favorablemente la selección realizada por Recursos Humanos en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el Banco de Datos.

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

No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas **ocupaciones tipo categorías** y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas **ocupaciones tipo categorías**, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos.

El referido limite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a la/s ocupación/es tipo ~~categoria/s~~, función/nes o titulación que ostenta en Banco de Datos durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en CRTVE.

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

4.5. 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 oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE .

Además, en el caso de los becarios CRTVE, será necesario que el Instituto expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

5. Las propuestas de contratación de los candidatos incluidos en el Banco de Datos, con arreglo a los requerimientos de la ~~ocupación tipo categoría laboral~~ ocupación tipo ~~categoría~~ y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán rigurosamente el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 de este artículo.

Dentro de cada uno de los apartados del mencionado artículo 4.3, la Comisión de Empleo podrá establecer los criterios concretos de preferencia que deban aplicarse a los candidatos. **Exceptuando los del apartado a) que se hará por máxima puntuación.**

6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada ~~ocupación tipo categoría~~ ocupación tipo ~~categoría~~ a la persona del sexo menos representado en la misma en CRTVE.

7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión permanente del Banco de Datos. Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.

En caso de no localización de la persona seleccionada, y después de tres intentos debidamente acreditados, se dará por desestimado el ofrecimiento de contratación.

## **Artículo 25.- 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 26.- Tribunales.

1.-Se constituirán en cada caso 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 Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma **ocupación tipo** ~~categoria~~ o superior a la de las plazas convocadas, siempre que dicha **ocupación tipo** ~~categoria~~ superior se encuentre dentro del mismo ámbito funcional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante. Ambas partes se fijan como objetivo que la composición de los tribunales respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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:

4.1.-Administrar las pruebas establecidas.

4.2.-Valorar las actuaciones y ejercicios.

4.3.-Levantar acta de sus sesiones.

## Artículo 27.- Comisión de empleo.

1.-Se crea una comisión de empleo compuesta por **5** ~~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 esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación.

:

2.1.-Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

2.3.-Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración ~~curricular~~.

2.4.-Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.

2.5.-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.

2.6.-Verificar la valoración curricular.

2.7.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

2.8.-Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

2.9.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

2.10.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

2.11.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

2.12.-Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

2.13.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

## **Artículo 28.- 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 29. 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 existente~~