

ACTA Nº 16 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

19 DE FEBRERO DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
Manuel RAMOS DEL POZO (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
María Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Eduardo GANZOLFO MOLLA (CCOO)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Mª Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Marcos BETHENCOURT LEON (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Fernando DE LA FUENTE GÓMEZ (CCOO)
Edurne PASCUAL COMAS (CCOO)
Oscar CARRETERO ARIZA (SI)
Victoria PEÑARANDA BRIGNARDELLI (SI)
Mª Victoria ARIAS PÉREZ (SI)
Rubén GONZÁLEZ DE MARCOS (CGT)
Miguel Ángel GARCÍA ALBALÁ (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 19 de febrero de 2019, siendo las 09:00 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:

ORDEN DEL DIA

Toma la palabra **la Dirección** para indicar que han recibido en la noche anterior un correo electrónico con la propuesta conjunta de UGT y SI sobre la regulación del capítulo 3 del Convenio, pero que, por razones obvias, no ha dado tiempo a analizar. Por ello solicita a los proponentes que expliquen las líneas de la propuesta.

M. L. / CGT

M. S. Ramos / CCOO

U

1/2

USO

UGT y SI indican que la enviaron a última hora de la tarde y que la propuesta recoge algunas ideas de la propuesta de la Dirección y también algunas de las propuestas del resto de Secciones Sindicales, constituyendo, así, un intento de acercamiento a todos los planteamientos que hay encima de la mesa.

A continuación, explican la propuesta, indicando los párrafos aceptados de otras propuestas. También resuelven las dudas que se plantean. Se abre el debate con el asunto de las diferentes fases del sistema de provisión y la posible independencia o no de las mismas y su consideración como procesos separados.

La propuesta de **UGT y SI** contempla un sistema que comenzaría en la fase de traslados, a continuación, reingreso de excedentes y sucesivamente promoción y cambio de ocupación tipo. Con su propuesta el sistema podría acabar en esta última fase. Contemplan la posibilidad de que cada convocatoria indique en qué fase cierra el proceso.

También hacen hincapié en el hecho de que el personal que ya forma parte de la plantilla fija de CRTVE es idóneo para ocupar cualquier puesto de su misma ocupación tipo pues ya superó las pruebas en su momento y, por tanto, no tendría que superar nuevas pruebas para trasladarse a una plaza de su ocupación tipo.

Una cuestión novedosa que contempla la propuesta es la posibilidad de pactar reconversiones con el Comité de empresa de cada centro. Solamente para el personal de ese centro y restringiéndose al grupo 2 para no perjudicar la promoción de terceros.

En cuanto al tema de las permutas, **La Dirección** subraya que la propuesta no contempla cómo resolver el supuesto en el que haya dos aspirantes a permutar su plaza con una sola persona.

A continuación, se abre una ronda de valoraciones de la propuesta. Comenzando la misma **CCOO** que, debido a la extensión del análisis, lo remitirán por escrito, incorporándose su valoración como adenda a este acta.

CGT indica que, una vez lo valoren internamente, trasladarán por escrito sus conclusiones a esta comisión.

USO, está dispuesto a aceptar la propuesta conjunta de UGT y SI con algunos puntos propuestos por CCOO. Por ejemplo: cambiar el orden de las fases del sistema de provisión, primero promoción y después incorporación de excedentes y solicitar documento de voluntariedad en caso de adscripciones temporales.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 14:00 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

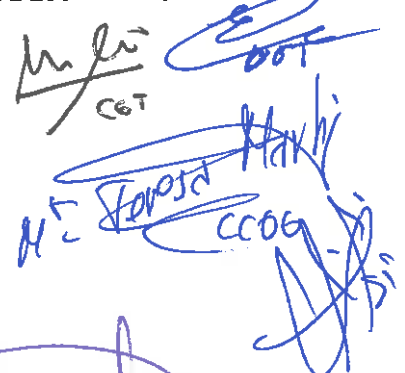
DE LA DIRECCION



REPRESENTANTES



DE LOS TRABAJADORES



LA SECRETARIA



CCOO: desglosa a continuación las aportaciones hechas en este capítulo, dado que hay muchos puntos de CCOO asumidos por UGT-SI.

Discrepamos en el orden de prelación para la provisión de plazas en incluir a los excedentes en segundo orden, detrás del traslado. En traslado nosotros creemos que debería existir la valoración curricular por mantener la necesidad de una valoración y catálogo de puestos de trabajo.

Nuevas incorporaciones: Las convocatorias para la cobertura de estos puestos responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, incluyendo información sobre los puestos a cubrir, coincidimos en que tienen que tener un mínimo días de contratos en los últimos 7 años. Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en CRTVE durante los últimos 6 años. Se aplicarán los puntos siempre que se superen los 50 puntos en las pruebas selectivas.

Podrán concurrir aquellos trabajadores que tengan en el momento de la convocatoria una relación de carácter temporal con RTVE, o la hayan tenido anteriormente. Todos se pueden presentar, pero tendrán prima de puntos solo los que tengan o hayan tenido una relación contractual con RTVE.

Promoción interna/ocupación tipo. Valorar el Destino Orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar.

Torre y Prado se entenderá como mismo destino geográfico.

Contratación directa. Solo si quedan desiertas después del proceso, se deberá informar previamente a la comisión de empleo.

Efectos del traslado, la promoción, la reconversión/cambio de ocupación tipo categoría y el concurso oposición y reconversiones.

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.

Esta empresa debería tener una plantilla estable de realizadores y productores, que según queden las vacantes se cubran por promoción de los realizadores y producción asistencia. No se puede seguir pagando como asistencia a los trabajadores que están haciendo labores superiores, es una práctica demasiado habitual.

Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida, hay bastante coincidencia a este respecto.

Si se prima al trabajador con una prima anual, para que pudiera desvincularse para dejar de bajas y altas para no pasar por la inspección y que poder declarar una incapacidad total y no absoluta. Explica de nuevo el origen de esta propuesta, que la exponemos de manera clara: 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.

No transa Martín
ccoo

ADENDA DE CCOO

CCOO: desglosa a continuación las aportaciones hechas en este capítulo, dado que hay muchos puntos de CCOO asumidos por UGT-SI.

Discrepamos en el orden de prelación para la provisión de plazas en incluir a los excedentes en segundo orden, detrás del traslado. En traslado nosotros creemos que debería existir la valoración curricular por mantener la necesidad de una valoración y catálogo de puestos de trabajo.

Nuevas incorporaciones: Las convocatorias para la cobertura de estos puestos responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, incluyendo información sobre los puestos a cubrir, coincidimos en que tienen que tener un mínimo días de contratos en los últimos 7 años. Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en CRTVE durante los últimos 6 años. Se aplicarán los puntos siempre que se superen los 50 puntos en las pruebas selectivas.

Podrán concurrir aquellos trabajadores que tengan en el momento de la convocatoria una relación de carácter temporal con RTVE, o la hayan tenido anteriormente. Todos se pueden presentar, pero tendrán prima de puntos solo los que tengan o hayan tenido una relación contractual con RTVE.

Promoción interna/ocupación tipo. Valorar el Destino Orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar.

Torre y Prado se entenderá como mismo destino geográfico.

Contratación directa. Solo si quedan desiertas después del proceso, se deberá informar previamente a la comisión de empleo.

Efectos del traslado, la promoción, la reconversión/cambio de ocupación tipo categoría y el concurso oposición y reconversiones.

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 voluntad o no del trabajador/a afectado.

Esta empresa debería tener una plantilla estable de realizadores y productores, que según queden las vacantes se cubran por promoción de los realizadores y producción asistencia. No se puede seguir pagando como asistencia a los trabajadores que están haciendo labores superiores, es una práctica demasiado habitual.

Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida, hay bastante coincidencia a este respecto.

Si se prima al trabajador con una prima anual, para que pudiera desvincularse para dejar de bajas y altas para no pasar por la inspección y que poder declarar una incapacidad total y no absoluta. Explica de nuevo el origen de esta propuesta, que la exponemos de manera clara: 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.

CAPÍTULO III.- Sistema de provisión de puestos de trabajo

Principios

Los principios que se describen a continuación conformarán 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.

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.- Se tendrá en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

5.- 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 5, y los traslados convenidos, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato a la ocupación tipo y requerimientos del puesto de trabajo.

6.- Los procesos de provisión deberán permitir una cobertura lo más ágil y rápida posible de los puestos ofertados.

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.

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

3.- La creación de vacantes y su puestos de trabajo asociados 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 su creación y puesta en marcha se

informará al comité Intercentros 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 mensualmente 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.

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 la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- 1.-Apellidos, nombre, sexo, DNI, fecha de nacimiento y matricula.
- 2.-Fecha de ingreso en la empresa.
- 3.-Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional, Ocupación Tipo, Nivel Salarial y de Complemento salarial
- 4.-Antigüedad en el Grupo Profesional y antigüedad a efectos de trienios y de nivel salarial.
- 5.-Centro de trabajo, unidad orgánica a que estén adscritos y puesto de trabajo.
- 6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedencias, etc.)
- 7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico, y 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.- El procedimiento de traslados junto con la promoción profesional y el cambio de ocupación tipo serán los procedimientos permanentes y ordinarios de cobertura de puestos.

3.-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 de trabajo de carácter estructural cuya cobertura sea necesaria se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- 1.- Traslados.
- 2.- Excedencias
- 3.- Promoción/ Cambio de Categoría
- 4.- Nueva incorporación
- 5.- Contratación directa.

3.- Anualmente se publicarán las vacantes mediante al menos una convocatoria anual. Cada puesto a cubrir por traslado se publicará en los tablones 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.

Una vez finalizado el proceso de traslados, se publicará en los tablones de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE las vacantes definitivas y estas pasaran a la fase de reincorporación de Excedentes. Las vacantes que no se cubran por la incorporación de Excedentes pasaran a la fase de Promoción y Cambio de Categoría.

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

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 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 por causas justificadas o adscripciones temporales

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 o dependientes, a juicio 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.

5.1.3.6.- 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 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 tres años por razones justificadas y por acuerdo de las partes en la Comisión de Empleo.

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.

Para el caso 5.1.3.6 la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona, durante el tiempo que dure la adscripción temporal.

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, si así fuera necesario, extendiéndose la interinidad hasta la cobertura efectiva de la plaza al terminar el proceso.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas por ambas partes, 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 ocupación tipo.

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 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:

Las convocatorias de traslado voluntario se resolverán atendiendo a los siguientes criterios objetivos:

- Antigüedad:

- Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 20 puntos.
- Antigüedad en la ocupación tipo del puesto: 2 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo del puesto. Máximo 20 Puntos.
- Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 20 puntos.

- Enfermedad, discapacidad o dependencia del trabajador o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad.

Este criterio se valorará exclusivamente cuando se aporte acreditación oficial del grado de discapacidad o dependencia que represente la enfermedad o discapacidad.

- Agrupación familiar.

Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 16 años.

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo Xxxx de este convenio.

La adjudicación recaerá sobre el candidato que cumpliendo los requisitos obtenga mayor número de puntos. En el caso de empate entre la puntuación de dos o más candidatos las adjudicaciones se

resolverán adjudicando la plaza a una persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en crtve y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por sorteo.

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.

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

5.2.- Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados en la resolución de las convocatorias de traslado, será requisito imprescindible estar inscrito previamente en el registro de traslados. Dicha inscripción podrá realizarse en cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se hayan anunciado o no puestos para su provisión.

La inscripción en el registro por sí sola no tiene efectos para la adjudicación de los puestos que se puedan convocar, por lo que los interesados deberán solicitar su participación en las convocatorias de traslados que se publiquen.

Para aquellos candidatos que participen en las convocatorias y que no estén inscritos en el registro de traslados no se podrá valorar este criterio.

Las inscripciones en el registro tendrán una validez de tres años, tras los cuales deberán ser renovadas mediante comunicación escrita a través de la Intranet corporativa o bien, cuando no fuera accesible por causa de fuerza mayor, por correo electrónico o correo ordinario, en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de este plazo de tiempo, en caso contrario causarán baja.

No se podrán inscribir en ningún caso en más de 5 destinos geográficos diferentes. En el caso de que cada destino se haya solicitado con fecha diferente, la valoración del criterio de antigüedad se realizará en función de la fecha de registro que conste para el destino ofertado.

5.3.- Reingreso de Excedencias.

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados. en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Deberá haber comunicado a la empresa fehacientemente, su deseo de reingreso.

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. CRTVE deberá proporcionarle la formación adecuada a su puesto de trabajo.

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.

5.4.- 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 y **reingreso de excedencias**, se atenderán las peticiones de promoción, o 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 ocupación tipo cuando no implique cambio de grupo.

La promoción interna, cambio de ocupación tipo se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de ocupación tipo, 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 ocupación tipo

La Promoción interna, conllevará al menos la promoción económica de 2 saltos de nivel.

Los cambios de ocupación tipo dentro del mismo ámbito ocupacional del Grupo II, se podrán realizar dentro de un mismo centro, tras acuerdo a establecer con los comités de empresas o delegados de personal.

5.5.- Nueva incorporación

Las convocatorias para la cobertura de estos puestos responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, incluyendo información sobre los puestos a cubrir, proceso selectivo, criterios de valoración y, en su caso, baremos aplicables.

Podrán concurrir aquellos trabajadores que tengan en el momento de la convocatoria una relación de carácter temporal con RTVE, o la hayan tenido anteriormente.

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en CRTVE, hasta con 30 puntos.

Artículo 13.- Indemnizaciones.

En todos los casos de traslado forzoso CRTVE abonará:

1.- Los gastos de desplazamientos del trabajador 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

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.- 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 CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que la peculiaridad 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 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 o los trabajadores afectados podrán en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el registro de traslados

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 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 35 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos puntos (35) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1.- Formación Específica (10 Puntos) y complementaria (5 puntos)

2.-Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.

3.-Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

4. Destino Orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

5.-Antigüedad en grupo profesional o subgrupo inferior y mismo ámbito ocupacional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.

6.-Antigüedad en grupo profesional inferior o subgrupo inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

6.-Antigüedad en el mismo grupo profesional: **1** 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.

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 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 de la ocupación tipo en crtve a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en esa ocupación tipo en crtve.

2. Nueva incorporación

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 Médico y de Prevención.

Los trabajadores contratados temporalmente en CRTVE que haya tenido un contrato desde un año anterior a la convocatoria hasta la fecha de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la ocupación tipo del puesto pretendido coincida con la ocupación tipo por la que presta o presto 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 31 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1.-Antigüedad en la empresa: 3 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 21 puntos.

2.-Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

3.-Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 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.

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 de la ocupación tipo en crtve a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en esa ocupación tipo.

Artículo 18.- Procedimiento especial de contratación en el sector público.

De acuerdo con lo previsto en el marco normativo de contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, RTVE podrá contratar personal funcionario o laboral que tenga una relación preexistente de carácter fija o indefinida en el sector público.

Este procedimiento será de aplicación cuando se no se haya podido cubrir esos puestos mediante los procedimientos de traslados, reincorporación de excedente, promoción y cambio de categoría.

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 **previamente** a la comisión de empleo.

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

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 **será preceptivo disponer de un informe de salud laboral.**

Cuando las limitaciones para el desempeño de funciones propias de su ocupación tipo tengan el carácter de irreversibles de acuerdo con los informes de salud laboral, y el trabajador esté desempeñando funciones de una ocupación tipo diferente como resultado de un proceso de adecuación, podrá solicitar el cambio de asignación a dicha ocupación tipo.

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. 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 45 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 45 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, y por tanto cambio de ocupación tipo, manteniendo sus retribuciones y aceptando las condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y salud laboral.

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 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.

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 con que ocupación tipo 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 el 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 la 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.

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 puntuaciones obtenidas.

b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho Banco y quedando ordenados en el banco de datos por 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 la ocupación tipo 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 ocupaciones tipo, destinos 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 ocupación tipo, 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 ocupación tipo y del puesto de trabajo específico a cubrir (nivel 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 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 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 ocupación tipo a la persona del sexo menos representado en dicha ocupación tipo 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.

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.

3.-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, con un máximo de diez componentes. De estos, cinco serán designados por parte de la Dirección de la Empresa, y otros 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 los puestos convocados, siempre que dicha ocupación tipo 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.

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. La comisión de empleo estará 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, y fijando como objetivo que la composición de cada una de las partes que la integran respete el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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.

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 absoluta de las dos partes.

Artículo 28.- Período de prueba.

- 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.

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 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.

CONTRAPROPUESTA CCOO 19-02-2019 RETOC UGT-SI

NEGRO: Texto II Convenio

ROJO: Propuesta CCOO incluida por UGT-SI

AZUL: Contrapropuesta UGT-SI aceptada por CCOO

VERDE: Contrapropuesta CCOO

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. **Se tendrá en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**
5. 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.
6. 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.
7. Los procesos de provisión deberán permitir una rápida cobertura **lo más ágil y rápida posible de los puestos ofertados.**

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

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.

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

3.- La creación **de vacantes y sus puestos de trabajo asociados** 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 al CI 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.

6.- 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 trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

1. Apellidos, nombre, sexo, DNI y fecha de nacimiento.
2. Fecha de ingreso en la empresa.
3. Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional, ocupación tipo 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 a que estén adscritos y puesto de trabajo, 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.- El procedimiento de traslados junto con la promoción profesional y el cambio de ocupación tipo serán los procedimientos permanentes y ordinarios de cobertura de puestos.

3.-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.

La provisión de plazas de trabajo de carácter estructural cuya cobertura sea necesaria se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

2.1.- Traslados.

~~2.- Excedencias~~

2.2. - Promoción/Cambio de especialidad profesional. (Aceptaríamos este segundo orden, si el reingresos de excedentes estuviera en tercer lugar.

2.3. -Reingreso Excedencias

2.4.- Nueva Incorporación

2.5.- Contratación directa.

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.

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.

Una vez finalizado el proceso de traslados, se publicará en los tablones de anuncios, así como en la intranet corporativa y/o web CRTVE las vacantes definitivas y estas pasaran a la fase de reincorporación de Excedentes. Las vacantes que no se cubran por la incorporación de Excedentes pasaran a la fase de Promoción y Cambio de Categoría.

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.-Nivel y **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, **la cualificación 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. **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 ofertados y las posibles vacantes que se generen por Traslados, Promoción Interna y Cambio de Ocupación Tipo. 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 para el traslado recogido en el punto 5.1.1.2 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. Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 16 años.

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 o adscripciones temporales:

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.

5.1.3.6.- 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 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 tres años por razones justificadas y por acuerdo de las partes en la Comisión de Empleo.

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.

Para el caso 5.1.3.6 la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona, durante el tiempo que dure la adscripción temporal.

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 **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. X puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 20 puntos.

1.2.-Antigüedad en la ocupación tipo del puesto. X puntos por cada año de antigüedad en la ocupación tipo. Máximo 20 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 20 puntos.

(INCLUIDO EN TRASLADO CONVENIDO)

~~Enfermedad, discapacidad o dependencia del trabajador o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad.~~

~~Este criterio se valorará exclusivamente cuando se aporte acreditación oficial del grado de discapacidad o dependencia que represente la enfermedad o discapacidad.~~

(INCLUIDO EN TRASLADO FORZOSO Y CONVENIDO)

~~-Agrupación familiar.~~

~~Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 16 años.~~

~~Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo Xxx de este convenio.~~

La adjudicación recaerá sobre el candidato que cumpliendo los requisitos obtenga mayor número de puntos. En el caso de empate entre la puntuación de dos o más candidatos las adjudicaciones se resolverán adjudicando la plaza a una persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en CRTVE y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por sorteo.

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 todas 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.

5.2.- Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados en la resolución de las convocatorias de traslado, será requisito imprescindible estar inscrito previamente en el registro de traslados. Dicha inscripción podrá realizarse en cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se hayan anunciado o no puestos para su provisión.

La inscripción en el registro por sí sola no tiene efectos para la adjudicación de los puestos que se puedan convocar, por lo que los interesados deberán solicitar su participación en las convocatorias de traslados que se publiquen.

Para aquellos candidatos que participen en las convocatorias y que no estén inscritos en el registro de traslados no se podrá valorar este criterio.

Las inscripciones en el registro tendrán una validez de tres años, tras los cuales deberán ser renovadas mediante comunicación escrita a través de la Intranet corporativa o bien, cuando no fuera accesible por 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, por correo electrónico o correo ordinario, en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de este plazo de tiempo, en caso contrario causarán baja.

No se podrán inscribir en ningún caso en más de 5 destinos geográficos diferentes. En el caso de que cada destino se haya solicitado con fecha diferente, la valoración del criterio de antigüedad se realizará en función de la fecha de registro que conste para el destino ofertado.

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 los datos y las circunstancias personales concretas que haya alegado el personal y respetando la ley de protección de datos.

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 ~~y reingreso de excedencias~~, se atenderán las peticiones de promoción, o cambio de ocupación tipo.

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 ocupación tipo cuando no implique cambio de grupo o subgrupo.

La promoción interna y cambio de ocupación tipo se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de ocupación tipo, 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 ocupación tipo.

La Promoción interna, conllevará al menos la promoción económica de 2 saltos de nivel.

~~Los cambios de ocupación tipo dentro del mismo ámbito ocupacional del Grupo II, se podrán realizar dentro de un mismo centro, tras acuerdo a establecer con los comités de empresas o delegados de personal.~~

Procedimiento selectivo común para la promoción interna y cambio de 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 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 (10 Puntos) y complementaria (5 puntos)
2. Antigüedad en la empresa: 1 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.
3. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
4. Destino Orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

5. Antigüedad en grupo o subgrupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional: 1 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.
6. Antigüedad en el mismo grupo o subgrupo profesional y mismo ámbito ocupacional: 1 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.
7. Antigüedad en el mismo grupo o subgrupo profesional y distinto ámbito ocupacional: 1 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 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.

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

INCLUIR CUADRO PUNTOS

5.4.- Reingreso de Excedencias.

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, Promoción y Cambio de Categoría, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Deberá haber comunicado a la empresa fehacientemente, su deseo de reingreso.

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. CRTVE deberá proporcionarle la formación adecuada a su puesto de trabajo.

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.

5.5.- Nueva incorporación

Las convocatorias para la cobertura de estos puestos responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, incluyendo información sobre los puestos a cubrir, proceso selectivo, criterios de valoración y, en su caso, baremos aplicables.

Podrán concurrir además de los que se presenten a la oferta de empleo, aquellos trabajadores que tengan en el momento de la convocatoria una relación de carácter temporal con RTVE, o la hayan tenido anteriormente.

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 Médico y de Prevención.

Los trabajadores contratados temporalmente en CRTVE que haya tenido un contrato desde un año anterior a la convocatoria hasta la fecha de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la ocupación tipo del puesto pretendido coincida con la ocupación tipo por la que presta o presto 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 (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

- 1.-Antigüedad en la empresa: X puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de X puntos.
- 2.-Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
- 3.-Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 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.

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.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la incorporación de personas en riesgo de inclusión social y la representación por sexos de la ocupación tipo en CRTVE a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en esa ocupación tipo.

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.

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

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte desde el anterior centro de trabajo, 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 el personal afectado 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 destinos de salida y entrada y 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 15.- Permutas. Concepto y efectos

CRTVE puede autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes a la misma **ocupación tipo** 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**. 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 **o los trabajadores afectados podrán**, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores ~~inscritos en el~~ **registro de traslados**.

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 y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

Artículo 17.- Procedimiento especial de contratación en el sector público.

De acuerdo con lo previsto en el marco normativo de contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, RTVE podrá contratar personal funcionario o laboral que tenga una relación preexistente de carácter fija o indefinida en el sector público.

Este procedimiento será de aplicación cuando se no se haya podido cubrir esos puestos mediante los procedimientos de traslados, promoción, **cambio de ocupación tipo y reincorporación de excedente**.

Artículo 19.- Contratación directa.

En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos **en los procesos establecidos en el Convenio Colectivo** se procederá a la contratación directa por parte de la Empresa, tras informar a la comisión de empleo. **Esta contratación tendrá carácter temporal hasta que dicha vacante sea cubierta en la siguiente convocatoria.**

Artículo 20.- Efectos del traslado, la promoción, cambio de **ocupación tipo, nueva incorporación 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 y la ocupación tipo especificados 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 **ocupación tipo** 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 **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. **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 será preceptivo de un informe de salud laboral.

Quando las limitaciones para el desempeño de funciones propias de su ocupación tipo tengan el carácter de irreversibles de acuerdo con los informes de salud laboral, y el trabajador esté desempeñando funciones de una ocupación tipo diferente como resultado de un proceso de adecuación, podrá solicitar el cambio de asignación a dicha ocupación tipo.

(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 estar en proceso o 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 será preceptivo de un informe de salud laboral.

LA DIRECCIÓN ENVIARÁ PROPUESTA ALTERNATIVA

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.

LA DIRECCIÓN ENVIARÁ PROPUESTA ALTERNATIVA

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** y **puesto de trabajo** que **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** 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 **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 **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.

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 aquella **ocupación tipo**, 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 **ocupación tipo**, 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 **ocupación tipo** 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 cualificado en cada caso, con un máximo de diez componentes. De estos, cinco serán designados por parte de la Dirección de la Empresa, y otros 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 los puestos convocados, siempre que dicha ocupación tipo 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.-Corresponde a los tribunales:

4.1.-Administrar las pruebas establecidas.

4.2.-Valorar las actuaciones y ejercicios.

4.3.-Levantar acta de sus sesiones.

5.- 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 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 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 absoluta de las dos 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.