

**ACTA Nº 17 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE**

27 DE FEBRERO DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
José Ignacio RODRÍGUEZ RUIZ (UGT)
Natividad VINACUA MARTÍN (UGT)
Fernando DE LA FUENTE GÓMEZ (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
Miguel Ángel CHARTE MESA (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Javier ALVAREZ LOBATO (UGT)
Raúl FERNÁNDEZ MURCIA (UGT)
Julián PEREZ OLMOS (UGT)
Elvira LARREA HERNÁEZ (UGT)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Pilar PEÑARANDA PEÑARADA (CCOO)
Mª Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Albert PALMA PEREZ (SI)
José Antonio PATRICIO SÁNCHEZ (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Marcos BETHENCOURT LEÓN (CGT)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)
Sara TORNEL GÓMEZ (Área litigación y laboral. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 27 de febrero de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas D/106 de la primera planta del Edificio Corporación, en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

CUESTION PREVIA

- **UGT** solicita que figure en las nóminas la antigüedad de trienios y las de saltos de nivel. También quieren que se refleje la antigüedad del personal que está en el nivel máximo. **La Dirección** indica que lo estudiará y dará una respuesta.
- **CCOO** Pregunta por qué no se ha actualizado en la nómina de febrero las aportaciones de la empresa al plan de pensiones. La Dirección indica que no ha dado tiempo.
- **USO** indica que la Resolución de 21 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, establece la compensación en 2019 con un día a los trabajadores por caer en sábado el 12 de octubre, siendo éste festivo nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas. **La Dirección** responde que esa resolución solo es de aplicación al personal de la Administración General del Estado, pero no a las empresas públicas.

ORDEN DEL DIA

En días pasados, CCOO remitió su valoración sobre la propuesta conjunta de UGT-SI en forma de contrapropuesta, (anexa al acta anterior) indicando mediante un sistema de colores, aquéllos puntos que aceptaban de la propuesta mencionada, así como lo que aceptaban de otras propuestas, incluida la de la Dirección. Sobre este documento, recientemente CGT ha remitido a su vez la suya con sus aportaciones en color naranja. (Se adjunta como anexo)

Aunque en buena lógica, **la Dirección** no ha tenido tiempo material de analizar detalladamente la propuesta de CGT, pero realizando una rápida revisión, y teniendo en cuenta el resto de propuestas presentadas por las distintas Secciones Sindicales, manifiesta que su conclusión es que las posturas que sostienen las Secciones Sindicales sobre el capítulo III son muy distantes respecto a las de la Dirección. Recuerda que la rigidez con la que está regulado este capítulo en la actualidad ha provocado que durante muchos años haya sido imposible realizar ningún proceso de provisión de puestos, hasta el año pasado que pudo hacerse de manera excepcional el concurso de traslados. Entiende que hay que realizar una gestión eficaz y eficiente de la plantilla, y que la actual regulación no lo permite. Por eso, con su propuesta, lo que se pretende es flexibilizar el sistema separando las distintas fases y no entiende cómo la parte social quiere perpetuar un sistema tan rígido.

Las distintas Secciones Sindicales afirman que la propuesta de la Dirección es inaceptable para ellos. Indican que no es cierto que el Convenio Colectivo haya sido un obstáculo a la contratación de personal. No entienden dónde está la complejidad de abordar un sistema de traslados y promoción.

La Dirección dice que de ahora en adelante se prevén muchas jubilaciones y habrá que hacer muchos procesos de provisión. El personal deberá tener nuevas capacidades debidas a los avances tecnológicos y será necesario que el sistema sea flexible.

La Parte Social indica que el personal de CRTVE está suficientemente formado, consideran que no se tiene en cuenta en la Corporación hay mucho talento y personal que se mantiene al día en las nuevas tecnologías. A título de ejemplo, señalan que uno de las personas presentes en esta reunión tiene la titulación oficial como piloto de drones, hay otros compañeros que son especialistas en realidad virtual, y añaden que la Dirección no tiene en cuenta que en la empresa hay personas muy preparadas a las que hay que darles la oportunidad de promocionar o trasladarse etc.

Añaden que la parte social está haciendo un gran esfuerzo por conseguir un texto unitario. Aún no lo tienen del todo pero sí tienen una base fundamental. Les falta paliar algunas diferencias relativas a la publicidad de banco de datos. La propuesta conjunta de UGT-SI recoge que las fases

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page:

- A large blue scribble on the left.
- A signature with "UGT" written below it.
- The number "2/3" in the center.
- A signature with "CGT" written below it.
- A signature with "No - Pareda" written across it.
- A signature with "USO" written below it.

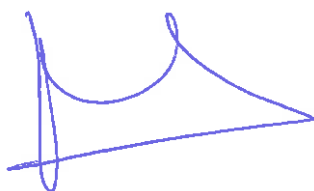
sean separables pero, en su opinión, la Dirección quiere que todas las plazas se convoquen a oferta pública sin respetar los derechos del personal interno.

La Dirección expresa que su propuesta contempla la promoción, incluso está dispuesta a hacer un proceso de promoción. Por otro lado, indica que los textos de la Parte Social apenas recogen propuestas de la Dirección. No obstante, repasarán todos los textos de nuevo para ver qué otros puntos pueden aceptar de la parte social y redactarán una contrapropuesta empresarial.

La parte social pide que en la próxima reunión se hable de la subida salarial de 2019, y luego se continúe con el resto de temas, pues el ritmo con que se lleva la negociación es muy lento y consideran que habría que cerrar el tema del incremento salarial antes del 28 de abril.

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.

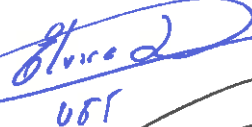
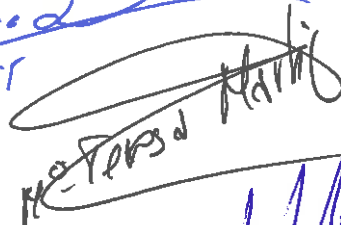
DE LA DIRECCION



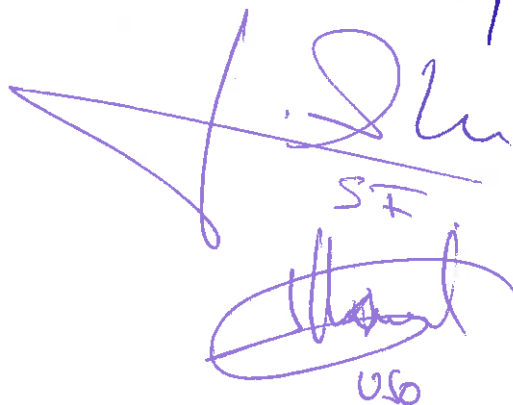
REPRESENTANTES



DE LOS TRABAJADORES

LA SECRETARIA




CONTRAPROPUESTA CGT sobre 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

NARANJA: Contrapropuesta CGT

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 tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.
6. Salvo en el supuesto descrito en el apartado 4 **5 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.

CGT: entendemos que el punto 6 hace referencia al apartado 5 y no el 4.

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.

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

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

3.- La creación 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 así~~ y a las secciones sindicales debidamente reconocidas, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

1. Apellidos, nombre, sexo, 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 código de 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 el reingreso de excedentes, 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. /cambios de adscripción en el mismo destino geográfico.

2. Excedencias

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

CGT de acuerdo con el orden propuesto por UGT/SI, excedencias en 2º lugar pero el 2.1 incluye los cambios de adscripción en el mismo destino geográfico.

Punto 2.2: Promoción/Cambios de ocupación tipo

2.3. -Reingreso Excedencias

2.4.- Nueva Incorporación

2.5.- Contratación directa.

CGT: Dejamos este punto 2.5 aquí porque en un artículo posterior se regula claramente que será temporal hasta su cobertura reglamentaria.

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 provocará 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 pasarán a la fase de reincorporación de Excedentes. Las vacantes que no se cubran por la incorporación de Excedentes pasarán 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.

CGT - Solicitamos aclaración sobre el anexo de directivos, mando orgánico y especial responsabilidad. ¿Se pretende cambiar este anexo?

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, la Comisión de Empleo analizará 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.

CGT - Solicitamos aclaración sobre este párrafo. E incluir Excedentes, en su caso.

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, de manera voluntaria y, 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 /Propuesta CGT: ampliar a un máximo de dos 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 / tres años 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.

Propuesta CGT: No nos parece lógico limitar la reserva de plaza por violencia de género solo a un año, cuando por ejemplo por adscripción temporal se reserva hasta 3 años, según la propuesta de CCOO.

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 o **primero de afinidad**.

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 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.

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 redunda 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.

CGT: Reingreso de excedentes después de traslados.

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~~ **CGT: Eliminar "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.

CGT: ¿Por qué para promociones se mantiene en 4 años y aquí son 6?

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.

CGT: Considera que los cambios de adscripción dentro de la misma localidad tienen que asimilarse al procedimiento de traslados. En caso contrario, proponemos su regulación específica con este nuevo artículo:

Artículo xxx: Cambios de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico

Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, se podrán establecer los procesos de cobertura de puestos en un mismo destino geográfico y se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE respetando siempre el principio de igualdad, mérito y capacidad.

El cambio de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo, debidamente publicitada en la Web de RTVE y en el Portal del Trabajador para asegurar la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades. En la publicación del puesto se indicará las áreas de formación específica requerida para su valoración curricular

El proceso de cambio de puesto en el mismo destino geográfico podrá ponerse en marcha de forma independiente o dentro del proceso de dotación de puestos y provisión de vacantes de plantilla fija del artículo 12.

En caso de que el proceso se articule dentro del proceso de dotación de puestos y provisión de vacantes de plantilla fija del artículo 12, este proceso atenderá a los mismos requerimientos que el proceso de traslados referido en dicho artículo.

Cuando el proceso de cambio de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico se produzca de forma independiente se ajustará a los siguientes criterios.

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, la Comisión de Empleo analizará las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el cambio de puesto o adscripción los siguientes:

- Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.
- Tener la misma ocupación tipo que la requerida para las plazas ofertadas.
- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo.

- 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.
- Adjuntar, a petición de la comisión de empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

El cambio de puesto o adscripción se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1. Antigüedad:

(a) Antigüedad en la empresa. 1 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 12 puntos.

(b) Antigüedad en la ocupación tipo del puesto. 1 puntos por cada año de antigüedad en la ocupación tipo. Máximo 12 Puntos.

2. Valoración curricular:

El objetivo de la valoración curricular para adjudicación cambios de puesto o adscripción es determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de factores: para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de los candidatos en términos de experiencia profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta.

2.1 Experiencia y trayectoria laboral.

Evalúa la experiencia y trayectoria profesional por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta. La puntuación máxima será de 15 puntos. Este factor se desglosa en dos indicadores de experiencia:

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

La puntuación máxima del indicador será de 5 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 10 puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

2.2 Formación específica

Evalúa la formación específica por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta y que se especifica en la convocatoria. La puntuación máxima será de 15 puntos según la tabla de aplicación.

La formación específica deberá ser formación reglada, o formación específica impartida por el instituto de RTVE.

Para su valoración se usará el crédito ECTS con una valoración de 25 horas por crédito.

Por cada titulación aportada se otorgará la siguiente puntuación

- de 1 a 5 créditos 2 puntos
- de 6 a 20 créditos 2 punto más
- de 21 a 60 créditos 2 punto más
- de 61 a 120 créditos 2 puntos más
- más de 121 créditos 2 puntos más

La formación reglada que no llegue al mínimo de 25 horas o un crédito se le otorgará una puntuación de 0.5 por cada fracción de 10 horas

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 **y el plan formativo correspondiente** 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 las funciones propias 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. **PROPUESTA CGT: Se establecerá un protocolo para regular las adaptaciones del puesto de trabajo con unos criterios objetivos de igual aplicación para todos los trabajadores afectados. 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.

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.

(CGT - ELIMINAR O A DEBATE EN EL REGLAMENTO de la OSCRTVE) (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

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

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 ocupación tipo ~~perfiles~~ y puntuaciones obtenidas.**

b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho Banco **y quedando ordenados en el banco de datos por ocupación tipo ~~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 la ocupación tipo ~~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.~~**

Propuesta CGT: La evaluación de los alumnos tendrá por objeto calificarles como “aptos” o “no aptos”. La incorporación a la base de datos se producirá por fecha de incorporación.

4.4. 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.~~

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

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 iniciará, de forma inmediata, el proceso de pruebas específicas de acceso al banco de datos a fin de tener candidatos suficientes. Mientras este proceso se sustancia 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.**~~

CGT propone eliminar esta base externa.

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 **CGT: y plan formativo**. 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 **y sus miembros** tienen 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 **a propuesta de los** 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, **igualdad, publicidad, mérito y capacidad** 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, **las actas serán públicas y podrán ser consultadas por cualquier participante en el proceso.**

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 **y que cada uno de los sindicatos presentes en dicho Comité tendrá al menos un representante**

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

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

2.1.-**Conocer la relación de puesto de trabajo actualizada.** Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir **de dicha relación de puestos de trabajo.**

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

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

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

2.5.-Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.

2.6.-Verificar la valoración curricular.

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

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

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

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

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

2.12.-Ser informada sobre la denegación 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.