

**ACTA Nº 25 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE- 16 DE MAYO DE 2019**

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)
José Javier ÁLVAREZ LOBATO (UGT)
M^a Teresa MARTÍN DEL CAZ (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Teo ALTIERI HERRAIZ (CCOO)
Juan Manuel HIDALGO RODRÍGUEZ (SI)
M^a Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
Máximo RODRÍGUEZ RECIO (SI)
Carlos SALGADO WERNER (CGT)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Raúl FERNANDEZ MURCIA (UGT)
Juan ABIÁN JACOBO (CCOO)
Oscar NIETO CALLE (CCOO)
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CCOO)
Josep MAYOL GIRBAU (SI)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Mar
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 Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

M^a Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 16 de mayo de 2019, siendo las 10:30 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:

ORDEN DEL DÍA

La Dirección ha remitido a primera hora de la mañana su última contrapropuesta sobre regulación del Capítulo III del Convenio Colectivo y puntualiza que es consciente de que apenas ha habido tiempo para revisarla, pero se puede hacer rápidamente a lo largo de la mañana pues los cambios realizados sobre la anterior son mínimos y el tema ha sido ya bastante tratado y debatido por lo que todos son conscientes de los puntos de divergencia. Además, simplemente se ha

Handwritten signatures of the representatives and the secretary. From left to right: a signature (likely the secretary), a signature (likely a worker representative), a signature with '1/2' and '001' (likely a worker representative), a signature with 'CGT' (likely a worker representative), and a signature with 'CCOO' (likely a worker representative).

redactado con las modificaciones que se trataron en la pasada reunión. Añade que se trataría de una propuesta final de cierre de este capítulo para poder comenzar la próxima semana con el siguiente capítulo.

La reunión se interrumpe para dar paso a la reunión de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo y a un receso para estudiar las diferentes propuestas.

Tras el receso, se reanuda la sesión en el ámbito de la Comisión negociadora del Convenio, y se realizan las siguientes manifestaciones:

UGT considera que el capítulo III ha sido ampliamente debatido, que se han intercambiado numerosas propuestas a través de las cuales se han ido aproximando las posturas, de tal forma que considera que la propuesta de UGT-SI es bastante próxima a esta última propuesta presentada por la Dirección, y por ello está en disposición de aceptarla y poder comenzar la negociación de otras materias.

CCOO indica que no ha tenido tiempo de verla y que no puede entender que con tan poca antelación se les requiera para que den una respuesta.

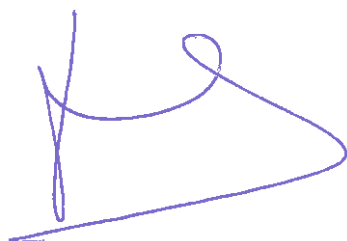
SI expresa que también consideran que este tema debe cerrarse ya y con acuerdo pues las posturas son muy próximas y hay que seguir negociando otros temas del Convenio colectivo. Por ello, aceptan la propuesta de regulación del Capítulo III presentada por la Dirección.

CGT por su parte, considera que la propuesta de la Dirección permite amortizar plazas por cualquier causa, sigue mantenido la contratación directa de personal fijo, no respeta el criterio de igualdad, mérito y capacidad y no deja suficientemente claro la secuencia del proceso de provisión. Además, permite el sistema de cupos con el que ellos ya se han manifestado su desacuerdo en reiteradas ocasiones, lo que abre la puerta al amiguismo. Tampoco aceptan lo propuesto sobre contratación temporal pues no se establece orden de prelación alguno en el banco de datos, y éste no está dotado de la publicidad externa que ellos vienen demandando para respetar el derecho de los aspirantes a saber en qué puesto se encuentran. Tampoco se han tenido en cuenta las propuestas de regulación de las adscripciones temporales ni de los cambios de adscripción, que permita a la plantilla acceder a otros puestos dentro de una misma localidad mediante un sistema que garantice el criterio de igualdad, mérito y capacidad. Por tanto, aunque la estudiarán con mayor detenimiento, no pueden aceptarla.

USO, indica que no les ha dado tiempo a terminar su estudio y que, aunque consideran que la propuesta es bastante próxima a la suya, dará una respuesta definitiva la próxima semana.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 14:30 horas, quedando las partes emplazadas para el próximo miércoles a las 10 horas en la sala de juntas de la Casa de la Radio en Prado del Rey (Madrid). 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



LA SECRETARIA

DE LOS TRABAJADORES



PROPUESTAS EMPRESA

CAPÍTULO III.- Sistema de provisión de puestos de trabajo

Artículo 10.- Principios

Los procesos de provisión de plazas responderán a los siguientes principios:

- Publicidad, libre concurrencia, mérito y capacidad.
- Igualdad de trato y oportunidades con el fin de corregir cualquier forma de discriminación.
- Tendrán en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Idoneidad o mejor adecuación del candidato a los requerimientos profesionales de cada plaza.
- Cobertura lo más ágil y rápida posible de las plazas ofertadas.
- Participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.

Artículo 11.- Plantillas.

1.-La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con sus necesidades.

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

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

Artículo 12.- Información sobre censos

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará mensualmente al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos 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.
- 4.-Antigüedad en el Grupo Profesional, la de trienios y la de nivel salarial.
- 5.-Centro de trabajo, unidad orgánica a que estén adscritos.
- 6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedencias, directivo, etc.)
- 7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico, y de 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 13.- Provisión de plazas

La provisión de plazas que impliquen cambio de destino geográfico, cambio de grupo profesional o de ocupación tipo, reincorporación de situaciones de excedencia de trabajadores de plantilla, o nuevo ingreso de personal fijo, se llevará a cabo según se establece en este convenio colectivo.

13.1 Procedimientos

La provisión de plazas de carácter estructural se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- Traslado
- Promoción/Cambio de ocupación tipo
- Reingreso de excedentes
- Nueva incorporación
- Contratación directa

Con el fin de promover la movilidad interna y el desarrollo profesional de la plantilla, el proceso ordinario de convocatoria de plazas seguirá el siguiente orden:

- Las plazas de ocupaciones tipo que se encuadren en el Grupo Profesional I se ofertarán en primer lugar por el procedimiento de traslado, y a continuación por los procedimientos de promoción y cambio de ocupación tipo. Las que se encuadren en el Grupo Profesional II se ofertarán en primer lugar a traslado y a continuación por el procedimiento de cambio de ocupación tipo.

- Para cada convocatoria se establecerán las ocupaciones tipo de las plazas ofertadas de acuerdo con las necesidades organizativas, y podrá incluir ocupaciones tipo de los Grupos Profesionales I y II, o bien de uno solo de estos Grupos. En caso de quedar plazas de traslado sin adjudicar en una convocatoria, no pasarán necesariamente a incrementar la oferta de plazas de promoción (si fueran de Grupo Profesional I) y cambio de ocupación tipo.

- De forma previa al procedimiento de nueva incorporación, las plazas no cubiertas por ninguno de estos procedimientos internos serán ofertadas al personal en situación de excedencia que, cumpliendo los requisitos, hayan solicitado el reingreso.

- Las plazas que no se hayan cubierto por procedimientos internos o de reingreso de excedentes, o bien cuando se defina un cupo específico de la oferta total para esta modalidad, se podrán ofertar por el procedimiento de nueva incorporación.

- Finalmente, si no se cubrieran por ninguno de los procedimientos anteriores, se podrá recurrir a la contratación directa.

Cuando por necesidades organizativas de carácter extraordinario o por requerimientos de carácter legal no fuera posible seguir el orden anterior, RTVE acordará con el Comité Intercentros la distribución de las plazas a ofertar en cada procedimiento de provisión posible dentro del límite total de plazas a cubrir.

13.2 Convocatorias

Las bases de las convocatorias fijarán:

- El procedimiento de cobertura
- El proceso selectivo y, en su caso, los criterios a valorar y baremos aplicables
- Requisitos de participación.
- Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional y Ocupación tipo de las plazas ofertadas
- Destino geográfico y orgánico.
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso.

Se publicarán en la Intranet de RTVE, tableros de anuncios o en cualquier otro medio que permita asegurar su publicidad y facilitar la libre concurrencia.

Los requisitos de participación y profesionales que se establezcan en la convocatoria deberán cumplirse el día que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 14. Traslados

Traslado es el cambio de destino a un centro de la RTVE situado en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser forzoso, convenido o voluntario.

14.1 Traslado forzoso

- El que resulte de 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 RTVE

En los casos de traslado forzoso RTVE abonará los siguientes gastos e indemnizaciones:

1. Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
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 RTVE.
3. La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:
 - a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
 - b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
 - c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
 - d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
 - e) A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades
4. Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.

A los efectos establecidos en el punto 1 se entenderán que las personas a cargo o dependientes del trabajador son: 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.

14.2 Traslado convenido

Se considera traslado convenido el que se efectúe de mutuo acuerdo entre RTVE y el trabajador. Este procedimiento podrá aplicarse en los siguientes supuestos:

- a) para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros. En este último caso las condiciones e indemnizaciones del traslado se regularán por lo dispuesto en la norma de corresponsales.
- b) Para atender necesidades organizativas de carácter temporal por un periodo no superior a un año prorrogable hasta un máximo de tres.
- c) A solicitud de los trabajadores en las siguientes situaciones personales:
 - o enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo o dependientes, debidamente acreditada.
 - o Por separación, divorcio de trabajadores con hijos a su cargo para mantener la unidad familiar.
 - o Por Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido. CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos/indefinidos el 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.

Estos cambios de destino tendrán una limitación temporal de un año de permanencia en el destino solicitado, prorrogable hasta un máximo de tres años, salvo el del traslado por traslado de residencia del cónyuge por razón de un traslado forzoso que será indefinido. Para atender estas solicitudes personales se deberá tener en cuenta la existencia de necesidades organizativas en el destino solicitado, así como la disponibilidad de recursos en el destino de origen para mantener la prestación de servicios realizados por el solicitante.

- d) Las víctimas de violencia de género que acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicios, cuando lo soliciten tendrán derecho a un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico hasta un límite de seis años, tiempo 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 o se convocará esa vacante. En este caso RTVE abonará las mismas indemnizaciones recogidas en el Artículo 14.1.3.

En este supuesto no se requerirá la existencia de plazas o necesidades organizativas para llevar a cabo el traslado a otro destino.

Para los demás supuestos de este punto las condiciones del traslado convenido serán estipuladas por ambas partes.

14.3 Traslado voluntario

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

- Ser personal fijo o indefinido RTVE.
- Pertenecer a la misma Ocupación Tipo que la requerida para las plazas ofertadas.
- 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.

En caso de no poder cubrirse mediante solicitudes de la misma Ocupación Tipo, se podrán tener en cuenta y ser valoradas las solicitudes de Ocupaciones Tipo del mismo ámbito ocupacional, siempre que tengan la formación adecuada para el desempeño de las funciones del destino.

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

- Antigüedad (Máximo 35 puntos):
 - Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 10 puntos.
 - Antigüedad en la ocupación tipo: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo de la plaza ofertada. Máximo 10 Puntos.
 - Antigüedad en el registro de traslados: 1 punto por año. Máximo 15 puntos.
- Enfermedad, discapacidad o dependencia del trabajador o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (12 puntos).

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

- Agrupación familiar (8 puntos).

Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 18 años.

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo I 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 la persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en CRTVE y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por un procedimiento objetivo.

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 de la plaza.

Una vez adjudicada la plaza y elevada a definitiva no se podrá renunciar a la misma siendo obligatoria la incorporación de quien la haya obtenido.

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

Artículo 15.- Registro de traslados

Para que pueda ser valorada la antigüedad de la solicitud para un destino 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 a través de la Intranet corporativa con independencia de que en ese momento se hayan anunciado o no plazas para su provisión.

La inscripción en el registro por sí sola no tiene efectos para la adjudicación de las plazas 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 servicio o 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 de no renovarse en este plazo causarán baja.

No se podrán inscribir en ningún caso en más de cinco 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.

Artículo 16. Promoción/cambio de ocupación tipo

Para adecuar las necesidades organizativas, se convocará la cobertura de plazas por el procedimiento de promoción/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.

El acceso a la promoción interna y al cambio de ocupación tipo se articulará mediante la realización de una o varias pruebas selectivas de carácter objetivo.

Podrán optar a estos procesos los candidatos que tengan una relación laboral con RTVE de carácter fijo o indefinido con una antigüedad de al menos dos años en el grupo profesional en el que esté encuadrado.

Para la calificación de estos procesos se reconocerá la prestación de servicios en RTVE distribuidos entre los siguientes factores:

Promoción (máx. 35 puntos)

1. Formación Específica (10 Puntos), Opcional (5 puntos) y Complementaria (5 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.

4. Antigüedad en la empresa: 0,5 por año con el límite de 10 puntos.
5. Antigüedad en el grupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.
6. Antigüedad en el grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos.

Cambio de ocupación tipo (máx. 35 puntos)

- 1.- Formación Específica (10 Puntos), Complementaria (5 puntos) y Opcional (5 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.
- 4.- Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos.
- 5.- Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.
- 6.- Antigüedad en distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 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.

Se considera que se tiene la titulación opcional si se tiene una antigüedad superior a 6 años en el Grupo Inferior o Subgrupo Inferior y del mismo ámbito funcional o análogo y esta no sea habilitante.

Artículo 17. Reingreso de excedentes

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente en los términos establecidos en el Artículo 13.1 de este convenio colectivo, siempre que el perfil profesional del empleado excedente se ajuste a los requerimientos de la plaza que se pretenda cubrir.

Además, 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.

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.

Artículo 18. Nuevas incorporaciones

Las convocatorias para la cobertura de estas plazas responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, formación y experiencia, así como la descripción del proceso selectivo, el sistema de calificación y, en su caso, los baremos aplicables. Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nueva incorporación como fijo, serán publicados, al menos en la web y en la intranet corporativa.

En aplicación de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o de la legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 plazas se reservará el porcentaje de plazas que establezca dicha normativa para su cobertura por este Colectivo. También se podrá establecer una reserva de plazas para colectivos desprotegidos.

Se establecerán, asimismo, las primas de puntuación en concepto de experiencia profesional en RTVE, aplicables a los candidatos que hayan alcanzado o superado en las pruebas la puntuación mínima de referencia que se establezca en las bases.

Los trabajadores que tengan un contrato temporal en vigor en la fecha de publicación de la convocatoria, o que hayan estado contratados temporalmente en RTVE dentro del periodo que comprende los 18 meses previos a dicha fecha, 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 tener una bonificación de hasta 31 puntos.

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.

Esta bonificación operará siempre que la nota total obtenida en las pruebas realizadas 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.

La bonificación por destino geográfico u orgánico coincidente solo se aplicará cuando se hayan prestado servicios en los destinos geográficos u orgánicos para los que se convocan las plazas dentro del periodo que comprende los 18 meses previos a la fecha de publicación de la convocatoria.

Artículo 19. Contratación directa

Con el fin de asegurar la cobertura de las necesidades organizativas y de producción, en el caso de no poder cubrir las plazas convocadas por procedimientos de cobertura interna o de nueva incorporación, se procederá a la contratación directa por parte de la empresa, tras informar a la Comisión de Empleo.

Del mismo modo que los demás procedimientos, la contratación directa responderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad

Artículo 20. 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, y de forma permanente, RTVE podrá contratar personal funcionario o laboral que tenga una relación preexistente de carácter fija o indefinida en el sector público.

Artículo 21. Principios generales de adjudicación de plazas

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de plazas por el procedimiento de nueva incorporación, para sustituir al personal, tras un proceso selectivo, renuncie a la plaza o no supere el periodo de

prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. A estos efectos, 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 representación por sexos de la plaza a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género se encuentre sub-representado en esa ocupación tipo.

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

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.

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.

La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

El Cambio de Ocupación tipo, conllevará el mantenimiento del nivel económico, como el tiempo asignado en el mismo.

Artículo 22.- Permutas. Concepto y efectos

RTVE podrá 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 solicitantes de la permuta para desempeñar los puestos de sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación. Se informará a la Comisión de Empleo sobre la autorización o denegación de estas situaciones.

RTVE informará previamente a la Comisión de Empleo sobre las permutas entre trabajadores pertenecientes al mismo ámbito ocupacional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la aptitud de los solicitantes de la permuta.

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.

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 23.- Comisión de destino

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

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 24.- 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. Traspases de personal. Para el control de los traspases 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 25.- 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 un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la ocupación tipo de procedencia. Para adoptar esta medida 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.

Artículo 26.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.

Cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta, y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias del interesado, se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en RTVE las siguientes ayudas:

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

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 la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación de los trabajadores y el servicio de salud laboral de RTVE.

Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVE:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el estatuto de los trabajadores y normativa legal vigente.
- Tener capacidad funcional para el desempeño de las funciones de la plaza a la que se opta.

- 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 28.- 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 con que ocupación tipo de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

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

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas formativas en el banco de datos, así como de los criterios utilizados por la dirección en el proceso de selección.

3. En cualquier tipo de contrato temporal la Representación de los Trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre el cumplimiento por parte de la candidatura propuesta de los presupuestos para su inclusión en el banco de datos, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno.
4. Normas sobre organización y funcionamiento del banco de datos de selección y contratación para la selección de trabajadores en la CRTVE:

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

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

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, comités de empresa y delegados de personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el convenio de formación concreto del que provienen, destino en el que se realizarán las prácticas, duración prevista de las mismas y tutor responsable de RTVE.

Esta información podrá ser solicitada por los sindicatos con representación en el Comité Intercentros 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.
- b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho banco de datos. En dicha prueba participarán los Representantes Legales de los Trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.

- c) Haber sido alumnos en prácticas formativas curriculares o extracurriculares a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de formación 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).

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 relacionada directamente con las prácticas a realizar. La realización y superación de las prácticas formativas dará derecho a los alumnos a la inclusión en el banco de datos.

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

- d) Personas contratadas laboralmente en la Corporación RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales, requeridos por RTVE, con carácter excepcional, en ocupaciones o puestos de difícil cobertura entre los candidatos registrados en los supuestos anteriores. Se informará previamente de estas situaciones a la Comisión de Empleo conforme al procedimiento o actuaciones que se determinen en cada caso.
- e) Personal seleccionado por recursos humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas a la Corporación RTVE (base externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá contrastarse por los procedimientos que en cada caso se consideren oportunos.

La Comisión de Empleo, como en el supuesto anterior, deberá informar favorablemente la selección realizada en reunión convocada al efecto, para su inclusión en el banco de datos.

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

No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse por acuerdo de la Comisión de Empleo, con carácter excepcional, en aquellas ocupaciones 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 alumnos en prácticas CRTVE, será necesario que RTVE expida la certificación

acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

5. Las propuestas de contratación requerirán que los candidatos estén incluidos en el banco de datos, y responderán al principio de idoneidad para el puesto en términos de formación general y específica, experiencia profesional, dominio de idiomas, conocimiento de los equipos, sistemas y procedimientos de RTVE, etc., así como al cumplimiento de los requisitos legales exigibles según la modalidad de contratación a realizar, y a la disponibilidad de incorporación requeridos en tiempo y destino.

Para las contrataciones con carácter de interinidad, eventual y obra o servicio se tendrá en cuenta, además, la duración prevista del contrato y el grado de urgencia de la contratación para seleccionar aquellos candidatos que se puedan adaptar al puesto en el menor tiempo posible.

En la búsqueda de candidatos de estas modalidades de contratación, entre aquellos que cumplan con los requisitos indicados se dará preferencia en la selección a los que han accedido a banco de datos por los supuestos a) y b) del punto 4.3, mientras que para los contratos en prácticas la selección se realizará entre los candidatos del supuesto c) que cumplan con los requisitos necesarios para la contratación.

Cuando no sea posible atender las necesidades de contratación temporal con candidatos de los supuestos a), b) y c), por no disponer estos de la formación general o específica, el dominio de idiomas o de técnicas específicas, experiencia en especialidades profesionales o habilidades concretas, o bien por falta de disponibilidad de los candidatos o renuncia de estos a la oferta realizada, se procederá a realizar búsquedas de candidatos a través de los supuestos d) y e) descritos en el punto 4.3. Con el fin de garantizar la cobertura de las necesidades organizativas o de producción, las búsquedas en estos supuestos se podrán realizar de forma secuencial o simultánea en función de la urgencia con que se requiera realizar la contratación.

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

6. Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada 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.

Artículo 29.- Pruebas médicas y psicológicas.

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

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 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 30.- Tribunales / Comités de valoración de pruebas

Se constituirán comités de valoración generales o específicos para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico que requieran las convocatorias de los procedimientos de provisión de plazas incluidos en este capítulo.

Los comités de valoración estarán integrados 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 las plazas convocadas, siempre que dicha ocupación tipo superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

La composición de cada una de las partes que integran los comités de valoración de pruebas respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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

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

Corresponde a los comités de valoración:

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

Artículo 31.- 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.

Artículo 32.- Período de prueba.

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

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

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

2. Durante este período, tanto el trabajador como RTVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.

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

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

CONTRAPROPUESTA CCOO 20190514

NEGRO propuesta por RR.HH. el 08.04.2019. Lo tachado corresponde a lo que la propuesta de UGT_SI del 08.05.2019 no tiene en cuenta en su redacción.

ROJO añadido por UGT_SI en su propuesta del 08.05.2019 respecto a la propuesta de RR.HH. del 08.04.2019

VERDE contrapropuesta CC.OO. en el documento del 19.02.2019

CAPÍTULO III.- Sistema de provisión de puestos de trabajo

Artículo 10.- Principios

Los procesos de provisión de plazas responderán a los siguientes principios:

- Publicidad, libre concurrencia, mérito y capacidad.
- Igualdad de trato y oportunidades con el fin de corregir cualquier forma de discriminación.
- Tendrán en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Idoneidad o mejor adecuación del candidato a los requerimientos profesionales de cada plaza.
- Cobertura lo más ágil y rápida posible de las plazas ofertadas.
- Participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.
- Desarrollo de un Plan de Carrera profesional para la plantilla de la CRTVE.

Artículo 11.- Plantillas.

1.- La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan ~~o amortizándolas~~, con independencia de su causa, de acuerdo con sus necesidades.

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

3.- La creación y amortización ~~de plazas de~~ puestos de trabajo es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable (que incluirá el cumplimiento de acuerdos sobre plantillas existentes en la CRTVE) y dentro de sus disponibilidades presupuestarias.

NOTA CC.OO: Si se habla de plaza o puesto de trabajo tendrá que definirse en algún artículo del Convenio ya sea en este Capítulo o en el correspondiente a la Clasificación Profesional

4.- 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 las condiciones ambientales y los riesgos asociados al puesto.

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

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

Artículo 12.- Información sobre censos

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará ~~trimestralmente~~ **mensualmente** al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos 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 ~~y nivel retributivo.~~ **Y nivel retributivo**
- 4.-Antigüedad en el Grupo Profesional, ~~antigüedad a efectos de trienios y la~~ **de nivel salarial.**
- 5.-Centro de trabajo, unidad orgánica a que estén adscritos. **Puesto de Trabajo en el caso de estar definido y reconocido, explicitando las funciones de los puestos polivalentes y el complemento retributivo asociado a cada puesto de trabajo.**
- 6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedencias, directivo, etc.)
- 7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico, **y de 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 13.- Provisión de plazas

La provisión de plazas que impliquen cambio de destino geográfico, cambio de grupo profesional o de ocupación tipo, reincorporación de situaciones de excedencia de trabajadores de plantilla, o nuevo ingreso de personal fijo, se llevará a cabo según se establece en este convenio colectivo.

~~Con el objetivo de optimizar la plantilla, se determinarán en cada caso las plazas a cubrir de acuerdo con las competencias y criterios relativos a la organización del trabajo.~~

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.

13.1 Procedimientos

La provisión de plazas de carácter estructural se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos:

- Traslado
- Promoción/Cambio de ocupación tipo
- Reingreso de excedentes
- Nueva incorporación/ **Procedimiento especial de contratación en el sector público.**
- Contratación directa

Con el fin de promover la movilidad interna y el desarrollo profesional de la plantilla, RTVE **tras acuerdo con el Comité Intercentros establecerá**, el número de plazas a ofertar en cada tipo de procedimiento de provisión, antes del inicio de cada proceso procediendo, según el siguiente orden:

- Las plazas de ocupaciones tipo que se encuadren en el Grupo Profesional I se ofertarán en primer lugar por el procedimiento de traslado, y a continuación por los procedimientos de promoción y cambio de ocupación tipo. Las que se encuadren en el Grupo Profesional II se ofertarán en primer lugar a traslado y a continuación por el procedimiento de cambio de ocupación tipo.

-Para cada convocatoria se establecerán las ocupaciones tipo de las plazas ofertadas de acuerdo con las necesidades organizativas, y podrá incluir ocupaciones tipo de los Grupos Profesionales I y II, o bien de uno solo de estos Grupos. En caso de quedar plazas de traslado sin adjudicar en una convocatoria, **por acuerdo de las partes se podrá decidir si estas vacantes pasan o no pasarán necesariamente** a incrementar la oferta de plazas de promoción (si fueran de Grupo Profesional I) y cambio de ocupación tipo.

- **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.**

- De forma previa al procedimiento de nueva incorporación, las plazas no cubiertas por ninguno de estos procedimientos internos serán ofertadas a los excedentes que, cumpliendo los requisitos, hayan solicitado el reingreso.

-Las plazas que no se hayan cubierto por procedimientos internos o de reingreso de excedentes, o cuando se defina un cupo específico de la oferta total para esta modalidad, se podrán ofertar por el procedimiento de nueva incorporación.

- Finalmente, si no se cubrieran por ninguno de los procedimientos anteriores, se podrá recurrir a la contratación directa.

13.2 Convocatorias

Las bases de las convocatorias fijarán:

- El procedimiento de cobertura
- El proceso selectivo y, en su caso, los criterios a valorar y baremos aplicables. **Los baremos de calificación deberán estar establecidos antes del proceso de presentación de candidaturas.**
- Requisitos de participación.

- Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional y Ocupación tipo de las plazas ofertadas

- Destino geográfico y orgánico.

- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso. **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.**

Se publicarán en la Intranet de RTVE, tablones de anuncios o en cualquier otro medio que permita asegurar su publicidad y facilitar la libre concurrencia.

Los requisitos de participación y profesionales que se establezcan en la convocatoria deberán cumplirse el día que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 14. Traslados

Traslado es el cambio de destino a un centro de la RTVE situado en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser forzoso, convenido o voluntario.

14.1 Traslado forzoso

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

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

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 RTVE

En los casos de traslado forzoso RTVE abonará los siguientes gastos e indemnizaciones:

1. Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
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 RTVE.
3. La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:
 - a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
 - b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
 - c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
 - d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
 - e) A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades.

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

A los efectos establecidos en el punto 1 se entenderán que las personas a cargo ~~del trabajador las incluidas como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social~~ o dependientes del trabajador son: el cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, los hijos menores de edad y mayores de edad con discapacidad o que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna, los menores de edad durante el periodo de acogimiento familiar y los hijos del cónyuge o pareja de hecho, que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. También tendrán tal consideración los padres del trabajador, siempre que dependan económicamente de éste.

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

14.2 Traslado convenido

Se considera traslado convenido el que se efectúe de mutuo acuerdo entre RTVE y el trabajador. Este procedimiento podrá aplicarse en los siguientes supuestos:

- para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros. En este último caso las condiciones e indemnizaciones del traslado se regularán por lo dispuesto en la norma de correspondientes.
- Para atender necesidades organizativas de carácter temporal por un periodo no superior a un año prorrogable hasta un máximo de tres.
- A solicitud de los trabajadores en las siguientes situaciones personales:
 - enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo o dependientes, debidamente acreditada.
 - Por separación, divorcio de trabajadores con hijos a su cargo para mantener la unidad familiar. 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.
 - Por Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido. CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos/indefinidos el 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.

Estos cambios de destino tendrán una limitación temporal de un año de permanencia en el destino solicitado, prorrogable hasta un máximo de tres años, salvo el del traslado por traslado de residencia del cónyuge por razón de un traslado forzoso que será indefinido.

Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el trabajador. Terminado este período, la persona podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. La no existencia de plazas en el Centro de destino no será motivo de denegación del traslado cuando éste se encuentre debidamente justificado.

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

- Las víctimas de violencia de género que acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicios, cuando lo soliciten tendrán derecho a un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito

ocupacional que supongan un traslado geográfico. En este caso RTVE abonará las mismas indemnizaciones que en caso del traslado forzoso.

Artículo 15. Procedimiento especial de traslado por violencia de género

~~Las víctimas de violencia de género que acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicios, tendrá derecho a un traslado geográfico en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. Dicho traslado, a efectos de abono de gastos e indemnizaciones, tendrá la consideración de traslado convenido~~

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

La no existencia de plazas en el Centro de destino no será motivo de denegación del traslado cuando éste se encuentre debidamente justificado.

14.3 Traslado voluntario

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

- Ser personal fijo o indefinido RTVE.
- Pertenecer a la misma Ocupación Tipo que la requerida para las plazas ofertadas.
- 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.
- **Cumplir con los requisitos del perfil de las plazas ofertadas.**

En caso de no poder cubrirse mediante solicitudes de la misma Ocupación Tipo, se podrán tener en cuenta y ser valoradas las solicitudes de Ocupaciones Tipo del mismo ámbito ocupacional, siempre que tengan la formación adecuada para el desempeño de las funciones del destino.

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

- Antigüedad (Máximo 30 puntos):
 - Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 10 puntos.
 - Antigüedad en la ocupación tipo: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo de la plaza ofertada. Máximo 10 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.**
 - Antigüedad en el registro de traslados: 1 punto por año. Máximo 10 puntos.
- Enfermedad, discapacidad o dependencia del trabajador o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.(12 puntos)

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

- Agrupación familiar.(8 puntos)

Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de ~~16~~ 18 años.

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo I 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 la persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en CRTVE y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por un procedimiento objetivo.

- **Valoración curricular:**

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

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

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

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

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

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

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

2.2.-Factores personales y de arraigo en el destino solicitado

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

2.2.1.-Motivos Formativos:

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

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

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

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

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

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

1.- Experiencia laboral: (Máximo X puntos)

1.1.-Medio coincidente: Hasta X puntos.

1.1.1.-Más de 6 años: X puntos.

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

1.2.-Puesto coincidente: hasta X puntos.

1.2.1.-Más de 6 años: X puntos.

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

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

2.1.-Motivos formativos: Hasta X puntos.

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

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

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

2.2.2.-Residencia habitual o anterior: X puntos.

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 de la plaza.

Una vez adjudicada la plaza y elevada a definitiva no se podrá renunciar a la misma siendo obligatoria la incorporación de quien la haya obtenido.

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

Artículo 15.- Registro de traslados (Corresponde al artículo 16 de la propuesta de la empresa)

Para que pueda ser valorada la antigüedad de la solicitud para un destino 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 a través de la Intranet corporativa con independencia de que en ese momento se hayan anunciado o no plazas para su provisión.

La inscripción en el registro por sí sola no tiene efectos para la adjudicación de las plazas 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 servicio o 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 de no renovarse en este plazo causarán baja.

No se podrán inscribir en ningún caso en más de cinco 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.

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.

Artículo ~~16~~ 17. Promoción/cambio de ocupación tipo

Para adecuar las necesidades organizativas, se convocará la cobertura de plazas por el procedimiento de promoción/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.

El acceso a la promoción interna y al cambio de ocupación tipo se articulará mediante la realización de una o varias pruebas selectivas de carácter objetivo, realizadas en el misma convocatoria por todos los candidatos.

Podrán optar a estos procesos los candidatos que tengan una relación laboral con RTVE de carácter fijo o indefinido con una antigüedad de al menos dos años en el grupo profesional en el que esté encuadrado. Deberán 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.

~~En las bases de cada convocatoria se definirán los requisitos de formación y experiencia, el proceso selectivo, así como los criterios y baremos para valorar la idoneidad de los candidatos.~~

Para la calificación de estos procesos se reconocerá la prestación de servicios en RTVE distribuidos entre los siguientes factores:

Promoción (máx. ~~25~~ 35 puntos)

1. Formación Específica (10 Puntos) u Opcional (5 puntos), y Complementaria (5puntos)
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.

4. Antigüedad en la empresa: 0,5 por año con el límite de 10 puntos.

5. Antigüedad en el grupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.

6. Antigüedad en el grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos.

Cambio de ocupación tipo (máx. ~~25~~ 35 puntos)

1.- Formación Específica (10 Puntos) u Opcional (5puntos), y Complementaria (5puntos)

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.

4.- Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos.

5.- Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.

6.- Antigüedad en distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 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.

Se considera que se tiene la titulación opcional si se tiene una antigüedad superior a 12 años en el Grupo Inferior o Subgrupo Inferior y del mismo ámbito ocupacional funcional o análogo y esta no sea habilitante. (Este supuesto se debe estudiar para el personal con mayor antigüedad. Debería estar incluido y definido en el tema de la Clasificación y Carrera profesional)

Artículo ~~17~~ 18. Reingreso de excedentes

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso sobre aquellos puestos de trabajo que no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, Promoción y Cambio de Ocupación Tipo, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que el perfil profesional del empleado excedente se ajuste a los requerimientos de la plaza que se pretenda cubrir.

Además, 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.

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.

Artículo ~~19~~ 18. Nuevas incorporaciones

Las convocatorias para la cobertura de estas plazas responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, formación y experiencia, así como la descripción del proceso selectivo, el sistema de calificación y, en su caso, los baremos aplicables. Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nueva incorporación como fijo, serán publicados, en la web y en la intranet

En aplicación de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o de la legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 plazas se reservará el porcentaje de plazas que establezca dicha normativa para su cobertura por este Colectivo.

Se establecerán, asimismo, las primas de puntuación en concepto de experiencia profesional en RTVE, aplicables a los candidatos que hayan alcanzado o superado en las pruebas la puntuación mínima de referencia que se establezca en las bases.

Los trabajadores contratados temporalmente en CRTVE que hayan tenido un contrato temporal, 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, tendrán las siguientes bonificaciones. 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.

Esta bonificación operará siempre que la nota total obtenida en las pruebas realizadas 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.

El destino geográfico u orgánico coincidente se valorará si ha estado contratado en esos destinos.

Artículo ~~19~~ 20. Contratación directa

En el caso de no poder cubrir las plazas convocadas por procedimientos de cobertura interna o de nueva incorporación, se procederá a la contratación directa por parte de la empresa, tras informar a la Comisión de Empleo.

Artículo ~~20~~ 21. 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, y de forma permanente, por acuerdo de las partes en la Comisión de Empleo, RTVE podrá contratar personal funcionario o laboral que tenga una relación preexistente de carácter fija o indefinida en el sector público.

Artículo ~~21~~ 22. Principios generales de adjudicación de plazas

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de plazas, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie a la plaza o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. A estos efectos, 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 plaza a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género se encuentre sub-representado en esa ocupación tipo.

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

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.

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.

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.

La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

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

El Cambio de Ocupación tipo, conllevará el mantenimiento del nivel económico, como el tiempo asignado en el mismo-

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 22 23.- Permutas. Concepto y efectos

RTVE podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes al mismo ámbito ocupacional 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 solicitantes de la permuta para desempeñar los puestos de sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación como la no existencia de perjuicios a terceros. Se informará a la Comisión de Empleo sobre la autorización o denegación de estas situaciones.

~~La Comisión de Empleo podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes al mismo ámbito ocupacional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes de la permuta~~

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 23 24 .- Comisión de destino

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

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 24.- Cambio de centro de trabajo en la misma población. .- 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 la peculiaridad de cada centro exija, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado y la representación legal 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.

Artículo 25.- 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 un 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. Para adoptar esta medida será preceptivo disponer de un informe de salud laboral y un informe de la representación del personal.

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.

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 26 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 será oída la representación del personal y será preceptivo un informe de salud laboral.

A regular en el Reglamento Orquesta y Coro

~~Lo dispuesto en el punto anterior no será de aplicación a los Profesores de Orquesta y Coro de CRTVE. En los casos en que el director de la Orquesta y el 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 las Orquesta y Coro de aquellos Profesores de Orquesta y Coro considerados no aptos por el tribunal. Los Profesores de Orquesta y Coro podrán optar entre causar baja en CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, con el tope de tres anualidades o, en su caso, ser destinado a un puesto de trabajo del modo que se determina en el apartado 1 de este artículo.~~

Artículo 26.- Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.

Cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta, y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias del interesado, se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en RTVE las siguientes ayudas:

1.- Incapacidad permanente total

1.- En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre ~~50~~ 40 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 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.

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

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.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, CRTVE **deberá** podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto **supondrá su reconversión con el mantenimiento de sus retribuciones,**

y la aceptación de las ~~retribuciones~~ y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de CRTVE.

Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la CRTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVE:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el estatuto de los trabajadores y normativa legal vigente.
- Tener capacidad funcional para el desempeño de las funciones de la plaza a la que se opta.
- 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 28.- 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 categoría profesional** recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

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

~~La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y adaptación a los requisitos del puesto.~~ La 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 en el Banco de Datos, así como de los criterios utilizados por la Dirección en el proceso de Selección **y contratación**.

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

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

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 categoría recogida en el Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

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

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE, Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación

concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas, duración prevista de las mismas y Tutor responsable CRTVE.

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

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 de los candidatos incluidos en el Banco de Datos, con arreglo a los requerimientos de la categoría laboral y del puesto de trabajo específico a cubrir (perfil profesional, perfil de competencias, idiomas y situación geográfica) y según el tipo de contrato autorizado, seguirán el orden de prelación establecido en el apartado 4.3 de este artículo, **entendiendo que la prioridad empieza en el apartado a y termina en el d.**

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

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

7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión permanente del Banco de Datos.

Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.

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

~~La contratación de personal para atender necesidades de carácter temporal correspondientes a funciones propias de las ocupaciones tipo de RTVE recogidas en el convenio colectivo, se realizará de acuerdo con lo que se dispone en este artículo, y siempre dentro del marco de la legislación laboral vigente.~~

~~La dirección de RTVE determinará las necesidades temporales a cubrir y la forma de cobertura más idónea en cada caso, atendiendo a la disponibilidad de recursos internos y de presupuesto, así como a la normativa y límites aplicables al sector público o a RTVE en materia de contratación temporal. Será, asimismo, responsable de la búsqueda, selección y propuesta de candidatos para su contratación.~~

~~La selección de candidatos responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes que requiera el puesto, además de las características organizativas y temporales del mismo. Como resultado serán seleccionados los candidatos que presenten mayor ajuste al perfil del puesto y características del contrato, con independencia del supuesto por el que hayan accedido a la bolsa de empleo temporal.~~

28.1 Organización y funcionamiento de la bolsa de empleo temporal

~~Los candidatos propuestos para contratación temporal provendrán preferentemente de la bolsa de empleo temporal constituida a tal efecto.~~

~~En caso de no encontrar en esta bolsa de empleo candidatos para el puesto por no estar estos disponibles, no estar interesados en la oferta, o bien porque se trate de una especialidad profesional o formación de la que no existan candidatos registrados, se podrá recurrir a realizar búsquedas a través de otros medios como los servicios de empleo público de cada comunidad autónoma, colegios profesionales, centros formativos con los que RTVE tenga convenio o que impartan la formación especializada requerida, o por cualquier otro procedimiento habitual en selección para disponer de los candidatos idóneos.~~

~~En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas la representación de los trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre la candidatura propuesta, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno. Dicho informe no tendrá carácter vinculante.~~

~~A tal fin, se facilitará a la representación legal de los trabajadores información sobre las propuestas de contratación temporal que se pretendan realizar en cuanto al tipo de contrato, duración del mismo (en los casos que esta sea previsible), ocupación tipo, destino orgánico y geográfico del puesto, empleado sustituido (en el caso de interinidades) candidato propuesto, origen del mismo (forma de acceso a la bolsa de empleo,~~

~~procedimiento de búsqueda fuera de bolsa de empleo), así como datos de la formación por la que se le contrata.~~

28.2 Acceso a la bolsa de empleo temporal

~~Los candidatos accederán a la bolsa de empleo temporal a través de alguno de los siguientes supuestos:~~

- ~~a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicha bolsa en exámenes de acuerdo con el sistema de provisión en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.~~
- ~~b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho banco. En dicha prueba participarán los representantes legales de los trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.~~
- ~~c) Haber realizado prácticas formativas en RTVE a través de los distintos convenios de colaboración suscritos por la Corporación con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas de grado, postgrado o ciclos formativos de grado superior. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes).~~

~~Para realizar prácticas en RTVE será requisito imprescindible que los alumnos estén realizando el último curso de la titulación en la que están matriculados. El contenido de las prácticas estará directamente relacionado con dicha titulación. La realización y superación satisfactoria del periodo de prácticas dará derecho a la inclusión en la bolsa de empleo, para lo cual RTVE expedirá el correspondiente certificado acreditativo.~~

~~La inclusión se hará efectiva cuando el alumno cumpla los siguientes requisitos:~~

- ~~— Finalización de los estudios y obtención del título por el que ha realizado las prácticas, que le habiliten para ser contratado en RTVE.~~
- ~~— Presentación del título o, en su caso, del documento que acredite que está en posesión del mismo, y de la documentación que se le requiera en un plazo inferior a un año a partir de la fecha de finalización de las prácticas.~~

~~Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de RTVE, Comités de Empresa y delegados de personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación constarán los siguientes datos:~~

- ~~— el convenio de colaboración del que provienen~~
- ~~— destino en donde se realizarán las prácticas~~
- ~~— duración prevista de las mismas~~
- ~~— tutor responsable de RTVE.~~

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

- ~~d) Personas contratadas laboralmente en RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales, o bien por otros medios habituales reconocidos, para puestos o perfiles de difícil cobertura.~~

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

~~Previamente a su inclusión en la bolsa de empleo temporal, una vez concluido el contrato inicial de los candidatos pertenecientes a los supuestos d) y e), se informará a la Comisión de Empleo en reunión convocada al efecto.~~

~~La permanencia de los candidatos en la bolsa de empleo temporal será de tres años naturales desde su inclusión, o desde la fecha de finalización de la última relación laboral con la corporación RTVE.~~

~~No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas ocupaciones tipo y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas ocupaciones tipo, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad a la bolsa de empleo temporal.~~

~~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 las ocupaciones, funciones o titulación que ostenta en la bolsa de empleo temporal durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en RTVE.~~

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

~~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 la misma en RTVE.~~

~~Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización de la bolsa de empleo temporal se publicarán y estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.~~

Artículo 29.- Pruebas médicas y psicológicas.

Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a RTVE 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.**

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 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 30.- **Tribunales / Comités de valoración de pruebas**

Se constituirán **tribunales** ~~comités de valoración~~ generales o específicos para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico que requieran las convocatorias de los procedimientos de provisión de plazas incluidos en este capítulo. **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.**

Los **tribunales** ~~comités de valoración~~ estarán integrados 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 las plazas convocadas, siempre que dicha ocupación tipo superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

La composición de cada una de las partes que integran los **tribunales** ~~comités de valoración~~ de pruebas respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los **tribunales** ~~comités de valoración~~ de pruebas 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.

La composición de cada **tribunal** ~~comité de valoración~~ se hará pública con la suficiente antelación. Los componentes del comité en ningún caso podrán estar ligados con alguno de los candidatos con vínculos de parentesco o interés de parte.

Corresponde a los **tribunales** ~~comités de valoración~~:

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

1.- 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.

2.- 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.

3.- Composición

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.

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

4.-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.

5.- Funcionamiento

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 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.

5.5 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.

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 31.- 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, 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 una valoración curricular.

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

~~2.6~~ 2.7.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.

~~2.7~~ 2.8.-Conocer cuántas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.

~~2.8~~ 2.9.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.

~~2.9~~ 2.10.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

~~2.10~~ 2.11.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

~~2.11~~ 2.12.-Ser informada sobre la aceptación y denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

~~2.12~~ 2.13.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 32.- 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 RTVE 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 RTVE 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.