PROPUESTA USO

PROPUESTA CAMBIOS CONVENIOS PROCESOS SELECTIVOS 2022

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:

- Reingreso de excedentes voluntarios
- 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, al margen del reingreso de excedentes voluntarios que, cumpliendo los requisitos, hayan solicitado el reingreso, 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, haya 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, la Corporación 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, entre otros aspectos:

- 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.~~ Entendido como centro de trabajo.

  Destino geográfico (Provincia)
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso.

Se publicarán en la intranet de la Corporación RTVE, tablones de anuncios o en cualquier otro medio que permita asegurar su publicidad.

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 ~~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.

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

Será necesario contar con la formación específica requerida en cada caso o, en los supuestos especificados en el anexo 9, con la formación opcional que, en su caso, se prevea.

Únicamente podrá promocionarse a ocupaciones tipo de grupo superior a través de la formación opcional en las ocupaciones tipo a las que hace referencia el anexo 9 "formación opcional para promoción".

Las bases de la convocatoria establecerán la prueba o pruebas que deban superar quienes concurran, así como el carácter eliminatorio o no eliminatorio de las mismas.

En las bases de la convocatoria se podrán establecer así mismo mecanismos para fijar el número máximo de aspirantes que, habiendo superado la fase de prueba escrita puedan realizar, en su caso, las siguientes pruebas establecidas.

Habría que establecer un ratio de aspirantes x plaza en aquellas ocupaciones tipo cuyas pruebas prácticas supongan un coste importante a la empresa y dejarlo claro porque es ambiguo.

Para la ~~calificación~~ resolución de estos procesos se reconocerá la prestación de servicios en RTVE y se aplicarán los siguientes baremos: ~~distribuidos entre los siguientes factores:~~

16.1. Promoción (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), opcional (5 puntos) y complementaria (5 puntos).
2. Destino geográfico (Provincia) coincidente con el de la plaza a ocupar: ~~5~~ 10 puntos.

~~**3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.**~~

3. Antigüedad en la empresa: 0,5 por año con el límite de 10 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

4. Antigüedad en la ocupación tipo análoga del grupo o subgrupo profesional inferior ~~el grupo o subgrupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo~~: 1 punto por año con el límite de 15 puntos. prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

   A estos solo efectos, se entiende por ocupaciones tipo análogas las que se establecen en la tabla del anexo 9

5. Antigüedad en ocupación tipo de grupo o subgrupo profesional inferior no establecida como análoga en el anexo 9 : 1 punto por año con el límite de 5 puntos prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

16.2. Cambio de ocupación tipo (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), complementaria (5 puntos) ~~y opcional (5 puntos)~~

   La formación opcional debe seguir existiendo

2. Destino geográfico (Provincia) coincidente con el de la plaza a ocupar: ~~5~~ 10 puntos.

~~**3.** Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.~~

3. Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos. prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

4. Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

5. Antigüedad en distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

~~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 recaerá en aquella persona que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubiera alcanzado más puntuación.~~

Una vez aplicados los méritos que procedan, el puesto recaerá en aquella persona que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos en la prueba o pruebas sobre un total de 100, hubiera alcanzado más puntuación.

~~A estos efectos, se considera que se tiene la formación 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.~~

Únicamente respeto a estos procesos internos, se entiende:

- Por formación específica la requerida en los bases de la convocatoria para la ocupación tipo de que se trate.

- Por formación opcional la antigüedad superior a los 6 años en la ocupación tipo análoga del Grupo Inferior o Subgrupo inferior (de acuerdo con la tabla del anexo 9) y siempre que la formación específica no sea habilitante.

- Por formación complementaria la que, sin ser la especifica o opcional, pueda ser relevante para el desempeño de cada Ocupación Tipo. Se valorará con arreglo a la Tabla del anexo 9.

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.

La persona reincorporada regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación, 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.

El Comité Intercentros tendrá información de todas las solicitudes de reingreso, las denegadas y las que no pasen el periodo de prueba.

Artículo 18.- Nuevas incorporaciones

Los procesos selectivos para la cobertura de las plazas por personal fijo garantizarán el cumplimiento de los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

Podrán concurrir a estos procesos quienes no tengan una relación laboral fija o indefinida con RTVE siempre que cumplan el resto de requisitos que se establezcan en las bases de la convocatoria. Los indefinidos no fijos sí podrán concurrir a estos procesos.

Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, la descripción del proceso selectivo, pruebas a realizar, el sistema de valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, los baremos de méritos aplicables. Estas serán publicadas 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 podrá reservar un porcentaje de plazas ~~que establezca dicha normativa~~ para su cobertura por este colectivo. También se podrá establecer una reserva de plazas para colectivos desprotegidos.

Las bases de la convocatoria establecerán la prueba o pruebas que deben superar quienes concurren, así como el carácter eliminatorio o no eliminatorio de las mismas

***En el caso concreto de la consolidación de empleo (contratos obra, interinos de larga duración e indefinidos no fijos) deberá definirse la unidad orgánica, funcional y provincial* de cada puesto ofertado**

También fijarán las bases del baremo de méritos computables cuyo peso será del 40% del total del proceso, computando la prueba o pruebas que se realicen el 60% restante.

~~Las bases de la convocatoria fijarán los baremos de puntuación de los méritos en concepto de experiencia profesional en RTVE, o del factor/es que se determine/n, aplicable/s en cada proceso.~~

Respecto a los méritos se valorarán entre otros hasta un máximo de 100 puntos por persona candidata y se valorarán hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria:

1. Antigüedad en la Empresa: 4 puntos por cada año de servicios en la misma ocupación tipo o superior análoga a la que se opta, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año. Máximo 60 Puntos
2. Antigüedad en la Empresa: 1 punto por cada año de servicios prestados en distinta ocupación tipo de la ocupación tipo que se presenta prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 Puntos
3. Prestación de servicios equivalentes a los del puesto a que se opta en otras empresas ~~audiovisuales~~ ***públicas*** : 1 punto por cada año de servicios prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 Puntos
4. Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales: Máximo 40 puntos.

En las bases de la convocatoria se podrán establecer mecanismos para fijar el número máximo de aspirantes que habiendo superado la fase de prueba teórica puedan pasar a realizar la siguiente o siguientes pruebas que, en su caso, se hayan fijado en las bases.

~~Respecto del mérito de experiencia profesional, se valorarán los tiempos de servicios prestados mediante contratación laboral en Corporación RTVE hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria, en la misma ocupación tipo de la plaza a la que opta del puesto solicitado, y se aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 31 puntos, salvo que se fijen otro tipo de méritos en las bases de la convocatoria. La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:~~

1. ~~Antigüedad en la empresa: 3 puntos por cada año de servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año.~~
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.~~

~~Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales, debiendo fijar, en tal supuesto, la distribución de la puntuación de cada mérito hasta el máximo de 31 puntos antes señalado.~~

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 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 la/s prueba/s selectiva/s de carácter objetivo, tenga mayor puntuación, ***siguiendo el orden de prelación por nota***. A estos efectos, las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de un ~~año~~ ***seis meses*** tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

Del mismo modo, cuando así se indique en las bases de la convocatoria a las personas candidatas que, habiendo superado todas las pruebas de carácter objetivo, no les sea adjudicada plaza por existir otras con mayor puntuación, se les reservará la puntuación obtenida para cubrir puestos fijos de igual ocupación tipo y especialidad durante un periodo que no podrá exceder ~~*de dos años desde la publicación de la lista definitiva de aspirantes aprobados en el proceso selectivo*~~ ***de seis meses incorporándolos al banco de datos***. La reserva de puntaciones se perderá por la renuncia a un puesto ofertado, por la aceptación de otro puesto fijo o por el transcurso del periodo máximo que se determine en la base de la convocatoria.

~~En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten, 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~~

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten y a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género se encuentre sub-representado en esa ocupación tipo, si prosiguiese el empate por orden de mayor antigüedad en RTVE y se prosiguiese el empate por la ordenación de las personas candidatas por orden alfabético de apellidos, según la letra resultante del último sorteo efectuado por la Administración General del Estado para fijar el orden de la realización de sus pruebas selectivas

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado al resolverse definitivamente la convocatoria ~~en el anuncio convocatoria de la misma~~. Solo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior que en ningún caso podrá exceder de 4 meses.

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 orgánica y funcional corresponderá a la empresa~~,~~ ***salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.***

El cambio de ocupación tipo, conllevará tanto el mantenimiento del nivel económico como el tiempo asignado en el mismo.

Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la Corporación RTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en la Corporación RTVE, entre otros, los siguientes:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.
- Cumplir los requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo.
- 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 las personas que trabajan en la Corporación RTVE y de otras actividades.

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 mínimo de~~ ~~cuatro~~ ***uno por sindicato con representación en el Comité Intercentros respetando su representatividad*** y ~~un máximo de diez componentes~~. De estos, la mitad serán designados por parte de la Dirección de la empresa, y la otra mitad serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre personas trabajadoras 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 cuya titulación no sea habilitante. ~~Si no hubiera personal suficiente para la constitución de un tribunal podrá recurrirse a personal externo cualificado~~.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los 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~~. 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 o haber estado ligados con alguna de las personas que opten con vínculos de parentesco o tener o haber tenido interés de parte. ***¿¿?¿?Especificar***

Corresponde a los comités de valoración preparar y evaluar las pruebas tanto teóricas como prácticas además de las funciones que se establezcan en las bases de la convocatoria o les atribuya la comisión de empleo.

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

En su función, podrán estar auxiliados por asesores técnicos y en todo caso por una secretaría con voz, pero sin voto, adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Organización que, entre otras funciones, levantará acta de sus sesiones y custodiará la documentación.

Las pruebas que no se refieran al ámbito específico del puesto convocado (idiomas, lenguas cooficiales u otras) podrán ser preparadas y evaluadas por expertos externos si no dispusiera de ellos la CRTVE o a través del IRTVE.

Artículo 63.- Retribuciones

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para la Corporación RTVE, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social o las abonadas por la Corporación RTVE como consecuencia de jubilación voluntaria y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.

3. Las personas que trabajen a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.

4. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas.

5. Las personas contratadas en la modalidad de prácticas percibirán el 70% de los conceptos retributivos durante el primer año y el 80% durante el segundo año

6. Las personas contratadas en la modalidad de contrato formativo para adquirir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios percibirán el **80%** de los conceptos retributivos durante la vigencia de su contrato.

Artículo 102.- Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria aquellas personas trabajadoras con antigüedad, al menos de 1 año, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La excedencia se concederá en el plazo máximo de 30 días, por plazo no inferior a 4 meses ni superior a 10 años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cumplir un nuevo período de 4 años de servicio efectivo en la Corporación RTVE.

b) Transcurridos los primeros 4 meses de excedencia, la persona en esta situación podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de las personas en situación de excedencia voluntaria cuyos plazos de excedencia hayan expirado. ~~Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 13. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.~~

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita 1 mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, la Corporación RTVE podrá ofrecer a la persona peticionaria reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta

f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva este.

g) Se perderá el derecho al reingreso cuando la persona trabajadora esté incursa en causa de extinción del contrato de trabajo en el supuesto regulado en el artículo 99.1 de este Convenio. ***Por ley este articulado no se puede incluir en el convenio***

El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto

~~**DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. - PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2020**~~

~~La Corporación RTVE convocará a lo largo del año 2020 un proceso selectivo para estabilizar las plazas autorizadas conforme a la disposición adicional vigesimonovena de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años 2018 y 2019. Dicho proceso garantizará los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.~~

~~Las bases de la convocatoria regularán el proceso de selección que comprenderá las siguientes fases:~~

~~- Fase eliminatoria de prueba escrita.~~

~~- Fase de valoración de los méritos de los aspirantes. La calificación de esta fase se aplicará únicamente a los aspirantes cuya nota total en la prueba escrita realizada haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.~~

~~A las personas que hubieran prestado servicios mediante un contrato laboral en Corporación RTVE hasta la fecha de publicación de la convocatoria, en la misma ocupación tipo a la que se presenten, y cumplan con los requisitos específicos de conocimientos, habilidades y experiencia profesional que se establezcan en las correspondientes convocatorias para cada ocupación tipo, se les aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 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 servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente.~~

~~**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.~~

~~En las bases de la convocatoria se establecerá el número máximo de aspirantes que, habiendo superado la fase de prueba escrita, podrán realizar la fase de prueba práctica.~~

~~- Fase Práctica: La Corporación RTVE podrá incluir una o varias pruebas prácticas que permitan comprobar que los candidatos / candidatas poseen la formación y el dominio de las habilidades técnicas correspondientes a la convocatoria a la que opten.~~

~~Las convocatorias se publicarán al menos en la Intranet Corporativa y la Web de la Corporación RTVE, así como en cualquier otro medio que permita asegurar su difusión.~~

~~En la convocatoria se establecerá la ocupación tipo, número de plazas ofertadas, destino geográfico, fases y pruebas que constituyen el proceso selectivo, sistema y órganos de calificación, así como los requisitos exigibles, además de todas aquellas circunstancias e información relevante para el desarrollo y resolución del proceso.~~

~~Los procesos de promoción, traslados y cambios de ocupación serán puestos en marcha a los 30 días de publicación del convenio colectivo, y el proceso de nuevo ingreso y estabilización, en el último trimestre de 2020.~~

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. - PROCEDIMIENTOS EXTRAORDINARIOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2022

La Corporación RTVE convocará a lo largo del año 2022 procesos selectivos para estabilizar las plazas autorizadas conforme a la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años 2018 a 2021. Dichos procesos garantizarán los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procesos de estabilización se ejecutarán de acuerdo a lo siguiente:

- Los puestos a los que resulte de aplicación las disposiciones adicionales sexta u octava se cubrirán mediante sistema de concurso en aplicación de baremo de méritos que se indica más adelante
- Los puestos a los que resulte de aplicación el artículo 2 de la referida Ley 20/2021, se cubrirán mediante un proceso selectivo mediante una prueba teórica de conocimientos de carácter objetivo y fase de méritos con un peso esta última del 40% de la puntuación total, no siendo eliminatoria dicha prueba de conocimientos.

- El resto de puestos que se convoquen para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de 2018 a 2021 se cubrirán mediante las siguientes fases: ***Especificar qué plazas son, si están incluidas en la OPE´S, si son aparte, si hay más, cuántas***

  - Fase eliminatoria de prueba teórica escrita.

- Fase de valoración de los méritos. La calificación de esta fase se aplicará únicamente a las personas candidatas que hayan superado la prueba teórica escrita eliminatoria (alcanzando o superado los 50 puntos sobre 100).

- Fase de prueba práctica o de otras pruebas adicionales: La Corporación RTVE podrá incluir una o varias pruebas prácticas o de otro tipo que permitan comprobar que las personas candidatas poseen el dominio de las habilidades correspondientes a la convocatoria a la que opten. Las bases determinarán el carácter eliminatorio de estas pruebas.

La valoración de méritos tendrá un peso del 40% de la puntuación total:

El baremo de los méritos aplicables a todos los procesos anteriores será el siguiente:

En las bases de la convocatoria se establecerá el número máximo de personas candidatas que habiendo superado la fase de prueba teórica escrita y sumado los méritos puedan pasar a realizar la siguiente o siguientes pruebas que se hayan fijado en las bases.

Las convocatorias se publicarán al menos en la Intranet Corporativa y la Web de la Corporación RTVE, así como en cualquier otro medio que permita asegurar su difusión.

PROPUESTA USO

ANEXO 9. OCUPACIONES TIPO ANALOGAS PARA VALORACION DE MERITOS EN PROMOCION Y CAMBIO OT

OCUPACIONES TIPO GRUPO 1.1	OCUPACIONES TIPO GRUPO 1.2	OCUPACIONES TIPO GRUPO 2
PRODUCCIÓN		PRODUCCIÓN (ASISTENCIA) GESTIÓN ADMINISTRATIVA
REALIZACIÓN		EDICION, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES REALIZACIÓN (ASISTENCIA) SONIDO INFORMACIÓN GRAFICA Y CAPTACION IMAGEN Y SONIDO MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES
GESTION		GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ILUMINACION		LUMINOTECNIA INFORMACIÓN GRAFICA Y CAPTACION IMAGEN Y SONIDO REALIZACIÓN (ASISTENCIA)
ESTILISMO (VESTUARIO-MAQUILLAJE-CARACTERIZACIÓN)		AMBIENTACIÓN VESTUARIO IMAGEN PERSONAL
DOCUMENTACIÓN		GESTIÓN ADMINISTRATIVA REALIZACIÓN (ASISTENCIA) PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)
AMBIENTACION MUSICAL		REALIZACIÓN (ASISTENCIA) SONIDO
DISEÑO GRÁFICO		REALIZACIÓN (ASISTENCIA) INFORMACIÓN GRAFICA Y CAPTACION IMAGEN Y SONIDO EDICION, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES TECNICA INFORMÁTICA
INGENIERIA SUPERIOR	INGENIERIA TÉCNICA +MASTER UNIVERSITARIO NIVEL MECES 3 HABILITANTE	TÉCNICA INFORMATICA TECNICA EQUIPOS Y SIST. ELECTRONICOS TECNICA EQUIPOS, INSTRALACIONES Y SIST. ELECTRONICOS MECANICA DE EQUIPOS E INSTALACIONES
DISEÑO DECORADOS	ARQUITECTURA TÉCNICA	PROYECTOS EDIFICACION Y OBRA CIVIL (ASISTENCIA) AMBIENTACION DE DECORADOS

	INGENIERIA TÉCNICA + MASTER UNIVERSITARIO NIVEL MECES 3 HABILITANTE	CONSTRUCCION, MONTAJE, ACABADOS DE DECORADOS EFECTOS ESPECIALES
DISEÑO ESCENOGRAFÍA	ARQUITECTURA TÉCNICA INGENIERIA TÉCNICA + MASTER UNIVERSITARIO NIVEL MECES 3 HABILITANTE	PROYECTOS EDIFICACION Y OBRA CIVIL (ASISTENCIA) AMBIENTACION DE DECORADOS CONSTRUCCION, MONTAJE, ACABADOS DE DECORADOS EFECTOS ESPECIALES

MECES: Marco Español de Cualificaciones para Educación Superior. RD 96/2014 de 14 febrero

	Puntuación	Máximo
Antigüedad misma OT o superior análoga	6 puntos x año	80
Antigüedad distinta OT	1 punto x año	15
Experiencia en puesto análogo en sector público	1 punto x año	15
Misma provincia del puesto		10
Nivel idioma extranjero C1 o equivalente		5
Nivel idioma extranjero B2 o equivalente		3
Nivel idioma extranjero B1 o equivalente		2
Cursos de formación (sólo se valorarán cursos de más de 25 horas)	1 punto x cada 25 horas	15

Máximo computable son 100 puntos

Anexo C: Valoración de la formación complementaria

Ocupaciones Tipo del Grupo 1 y Subgrupo 1 y 2

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Puntos
Grado y/o Master* perteneciente al mismo campo de conocimiento	5 x cada uno
Grado y/o Master* perteneciente a un campo de conocimiento afín	4 x cada uno
Cursos superados, con duración igual o superior a 350 horas	3
Cursos superados, con duración superior a 100 horas e inferior a 350 horas	2

(Los cursos deberán tener relación directa y específica con las funciones de la plaza)

* A tener en cuenta el MECES: Marco Español de Cualificaciones para Educación Superior. RD 96/2014 de 14 febrero

Ocupaciones Tipo del Grupo 2

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	Puntos
Titulación académica perteneciente al mismo campo de conocimiento	5
Titulación académica perteneciente a un campo de conocimiento afín	3
Cursos superados, con duración igual o superior a 350 horas	3
Cursos superados, con duración superior a 100 horas e inferior a 350 horas	2

(Los cursos deberán tener relación directa y específica con las funciones de la plaza)

PROPUESTA USO

ANEXO 9. FORMACIÓN OPCIONAL PARA PROMOCIÓN

OCUPACIONES TIPO GRUPO I.I	FORMACION OPCIONAL	
PRODUCCIÓN	6 AÑOS EN O.T	PRODUCCIÓN (ASISTENCIA) GESTIÓN ADMINISTRATIVA
REALIZACIÓN	6 AÑOS EN O.T	EDICION, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES REALIZACIÓN (ASISTENCIA) SONIDO INFORMACIÓN GRAFICA Y CAPTACION IMAGEN Y SONIDO MONTAJE EQUIPOS AUDIOVISUALES
GESTION	6 AÑOS EN O.T	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ILUMINACION	6 AÑOS EN O.T	LUMINOTECNIA INFORMACIÓN GRAFICA Y CAPTACION IMAGEN Y SONIDO REALIZACIÓN (ASISTENCIA)
ESTILISMO (VESTUARIO-MAQUILLAJE-CARACTERIZACIÓN)	6 AÑOS EN O.T	AMBIENTACIÓN VESTUARIO IMAGEN PERSONAL
DOCUMENTACIÓN	6 AÑOS EN O.T	GESTIÓN ADMINISTRATIVA REALIZACIÓN (ASISTENCIA) PRODUCCIÓN (ASISTENCIA)
AMBIENTACION MUSICAL	6 AÑOS EN O.T	REALIZACIÓN (ASISTENCIA) SONIDO
DISEÑO GRÁFICO	6 AÑOS EN O.T	REALIZACIÓN (ASISTENCIA) INFORMACIÓN GRAFICA Y CAPTACION IMAGEN Y SONIDO EDICION, MONTAJE Y PROCESOS AUDIOVISUALES TECNICA INFORMÁTICA
INGENIERIA SUPERIOR	MASTER UNIVERSITARIO NIVEL MECES 3 HABILITANTE	INGENIERIA TÉCNICA

MECES: Marco Español de Cualificaciones para Educación Superior. RD 96/2014 de 14 febrero

PROPUESTA CCOO

PROPUESTA CAMBIOS CONVENIOS PROCESOS SELECTIVOS 2022

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 y nivel retributivo.

4.-Antigüedad en el Grupo Profesional, antigüedad a efecto de trienios y la de nivel salarial.

5.-Centro de trabajo, unidad orgánica a que estén adscritos. Polivalencia y otros complementos retributivos asociados a su puesto de trabajo.

6.-**Tipo de contrato** (fijo, indefinido, indefinido no fijo, contratación directa, indefinidos discontinuos, a tiempo parcial, eventuales, directivo),y **Situación laboral** (activo, excedencia especial, excedencia voluntaria, suspensión contrato)

7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico, y de directivo.

8.- Interinos: persona a quien sustituyen y causa.

9.- Contratos formativos: se debe especificar si es formación en alternancia o para la práctica profesional y persona tutora designada por la empresa.

Los representantes de los trabajadores solo 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.

Las vacantes se publicarán anualmente y se realizará, 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:

- Reingreso de excedentes voluntarios
- 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, el proceso ordinario de convocatoria de plazas, al margen del reingreso de excedentes voluntarios que, cumpliendo los requisitos, hayan solicitado el reingreso, 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. (Son o no son necesidades organizativas?)~~ **Esto se incluyó por el caso excepcional de 2021.** ~~-~~

~~– 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, haya 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 temporal mediante el Banco de Datos hasta una nueva convocatoria.

~~Cuando por necesidades organizativas de carácter extraordinario o por requerimientos de carácter legal no fuera posible seguir el orden anterior, la Corporación 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.~~ EL DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL ES UN DERECHO CONSTITUCIONAL, PODEMOS ESTAR ANTE UNA POSIBLE NULIDAD

13.2 Convocatorias

Las bases de las convocatorias fijarán, entre otros aspectos:

- 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.~~ Entendido como centro de trabajo. Destino geográfico, centro de trabajo, destino orgánico, complementos de puestos asignados a dicho puesto.

  TÉNGASE EN CUANTA QUE LOS DISTINTOS PUESTOS TIENEN DISTINTAS ASIGNACIONES RETRIBUTIVAS, LOS CANDIDATOS QUE POR MÉRITO Y CAPACIDAD TENGAN MAYOR PUNTUACIÓN TIENEN DERECHO A ELEGIR PUESTOS MEJOR RETRIBUIDOS O DE MEJOR PROYECCIÓN PROFESIONAL.
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso. Titulación específica requerida y 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 la Corporación 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 ~~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, igualmente se entenderá que existe promoción horizontal cuando se produzca a través de este proceso el pase de un puesto de un grupo o subgrupo profesional de igual nivel pero de superior retribución, y será cambio de ocupación tipo cuando no implique cambio de grupo o subgrupo, ni de superior retribución.

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 las personas que tengan una relación laboral con la Corporación RTVE de carácter fijo o indefinido con una antigüedad de al menos dos años en el grupo profesional en el que esté encuadrado.

Será necesario contar con la formación específica requerida en cada caso o, en los supuestos especificados en el anexo 9, con la formación opcional que, en su caso, se prevea.

~~Únicamente podrá promocionarse a ocupaciones tipo de grupo superior a través de la formación opcional en las ocupaciones tipo a las que hace referencia el anexo 9 "formación opcional para promoción".~~

El acceso, mediante promoción a una ocupación tipo del grupo profesional superior, supondrá igualmente una promoción económica de un nivel superior al que se ostentaba en la ocupación tipo anterior, considerándose dicho nuevo nivel como nivel básico, a los efectos de cómputo del tiempo de permanencia en las progresiones económicas, siendo las siguientes progresiones a los 6 meses, un año, dos años, y tres años todas las demás, hasta el nivel A3.

Las bases de la convocatoria establecerán la prueba o pruebas que deban superar quienes concurran, así como el carácter eliminatorio o no eliminatorio de las mismas.

En las bases de la convocatoria se podrán establecer así mismo mecanismos para fijar el número máximo de aspirantes que, habiendo superado la fase de prueba escrita puedan realizar, en su caso, las siguientes pruebas establecidas.

Para la ~~calificación~~ resolución de estos procesos se reconocerá la prestación de servicios en RTVE y se aplicarán los siguientes baremos: ~~distribuidos entre los siguientes factores:~~

16.1. Promoción (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), opcional (5 puntos) y complementaria (5 puntos).
2. Destino geográfico (Provincia) coincidente con el de la plaza a ocupar: ~~5~~ 10 puntos. 5 Puntos.
3. ~~Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.~~ Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 Puntos

3. Antigüedad en la empresa: 0,5 por año con el límite de 10 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

4. Antigüedad en la ocupación tipo análoga del grupo o subgrupo profesional inferior ~~el grupo o subgrupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo~~: 1 punto por año con el límite

de 15 puntos. prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año A estos solo efectos, se entiende por ocupaciones tipo análogas las que se establecen en la tabla del anexo 9

5. Antigüedad en ocupación tipo de grupo o subgrupo profesional inferior no establecida como análoga en el anexo 9 : 1 punto por año con el límite de 5 puntos prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

16.2. Cambio de ocupación tipo (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), complementaria (5 puntos) ~~y opcional (5 puntos)~~
2. Destino geográfico (Provincia) coincidente con el de la plaza a ocupar: ~~5~~ 10 puntos. 5 puntos.
3. ~~Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.~~ DESACUERDO. 5 puntos

3. Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos. prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

4. Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año
5. Antigüedad en distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

Esta bonificación operará siempre que la nota obtenida en la totalidad de las pruebas realizadas haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.

Una vez aplicadas estas bonificaciones, si proceden, el puesto recaerá en aquella persona que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubiera alcanzado más puntuación.

~~Una vez aplicados los méritos que procedan, el puesto recaerá en aquella persona que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos en la prueba o pruebas sobre un total de 100, hubiera alcanzado más puntuación.~~(DESACUERDO)

~~A estos efectos, se considera que se tiene la formación 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.~~

Únicamente respecto a estos procesos internos, se entiende:

- Por formación específica la requerida en las bases de la convocatoria para la ocupación tipo de que se trate.

- Por formación opcional la antigüedad superior a los 6 años en la ocupación tipo análoga del Grupo Inferior o Subgrupo inferior (de acuerdo con la tabla del anexo 9) y siempre que la formación específica no sea habilitante.
- Por formación complementaria la que, sin ser la especifica o opcional, pueda ser relevante para el desempeño de cada Ocupación Tipo. Se valorará con arreglo a la Tabla del anexo 9.

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.

La persona reincorporada regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación, 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

Los procesos selectivos para la cobertura de las plazas por personal fijo garantizarán el cumplimiento de los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

Podrán concurrir a estos procesos quienes no tengan una relación laboral fija o indefinida con RTVE siempre que cumplan el resto de requisitos que se establezcan en las bases de la convocatoria. Los indefinidos no fijos sí podrán concurrir a estos procesos. (ESTO CHOCA CON LA LIBRE CONCURRENCIA SI NO HAY PREVIAMENTE TRASLADOS Y PROMOCIÓN).

Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, la descripción del proceso selectivo, pruebas a realizar, el sistema de valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, los baremos de méritos aplicables. Estas serán publicadas 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 ~~podrá~~ reservará un porcentaje de plazas del 5% (~~que establezca dicha normativa~~ para su cobertura por este colectivo. También, en aplicación de la Ley 29/2011 de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo se establece una puntuación adicional a dicho personal siempre que se acredite que la obtención del puesto sea preciso para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas, según informe emitido al efecto por el Ministerio del Interior. Dicha puntuación será la máxima establecida en las mismas convocatorias para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, puntuación que solo será computable siempre que el/la candidata supere las pruebas teóricas y prácticas que a tal efecto se realicen.

Las bases de la convocatoria establecerán la prueba o pruebas que deben superar quienes concurren, así como el carácter eliminatorio o no eliminatorio de las mismas

También fijarán las bases del baremo de méritos computables cuyo peso será del 40% del total del proceso, computando la prueba o pruebas que se realicen el 60% restante.

~~Las bases de la convocatoria fijarán los baremos de puntuación de los méritos en concepto de experiencia profesional en RTVE, o del factor/es que se determine/n, aplicable/s en cada proceso.~~

Respecto a los méritos se valorarán entre otros hasta un máximo de 100 puntos por persona candidata y se valorarán hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria:

1. Antigüedad en la Empresa: 5 puntos por cada año de servicios en la misma ocupación tipo y en el mismo destino orgánico a la que se opta, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año.

2. Antigüedad en la Empresa: 3 puntos por cada año de servicios en la misma ocupación tipo o superior a la que se opta, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año.

3. Antigüedad en la Empresa: 1 punto por cada año de servicios prestados en distinta ocupación tipo de la ocupación tipo que se presenta prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 Puntos.

4. Prestación de servicios equivalentes a los del puesto a que se opta en otras empresas audiovisuales: 1 punto por cada año de servicios prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 Puntos

5. Máximo 60 Puntos en la suma de los puntos anteriores

6. Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales, hasta un máximo de 10 puntos, con la siguiente distribución: titulaciones académicas, 5 puntos, cursos de formación relacionados con la ocupación tipo, 3 cada uno, por haber superado, sin plaza, en pruebas anteriores de acceso a RTVE, 10 puntos.

En las bases de la convocatoria se podrán establecer mecanismos para fijar el número máximo de aspirantes que habiendo superado la fase de prueba teórica puedan pasar a realizar la siguiente o siguientes pruebas que, en su caso, se hayan fijado en las bases.

~~Respecto del mérito de experiencia profesional, se valorarán los tiempos de servicios prestados mediante contratación laboral en Corporación RTVE hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria, en la misma ocupación tipo de la plaza a la que opta del puesto solicitado, y se aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 31 puntos, salvo que se fijen otro tipo de méritos en las bases de la convocatoria. La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:~~

~~1. Antigüedad en la empresa: 3 puntos por cada año de servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año.~~

~~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.~~

~~Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales, debiendo fijar, en tal supuesto, la distribución de la puntuación de cada mérito hasta el máximo de 31 puntos antes señalado.~~

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 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 la/s prueba/s selectiva/s de carácter objetivo, 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.

Del mismo modo, cuando así se indique en las bases de la convocatoria a las personas candidatas que, habiendo superado todas las pruebas de carácter objetivo, no les sea adjudicada plaza por existir otras con mayor puntuación, se les reservará la puntuación obtenida para cubrir puestos fijos de igual ocupación tipo y especialidad durante un periodo que no podrá exceder de 1 año desde la publicación de la lista definitiva de aspirantes aprobados en el proceso selectivo. La reserva de puntaciones se perderá por la renuncia a un puesto ofertado, por la aceptación de otro puesto fijo o por el transcurso del periodo máximo que se determine en la base de la convocatoria.

~~En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten, 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~~

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten y a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género se encuentre sub-representado en esa ocupación tipo, si prosiguiese el empate por orden de mayor antigüedad en RTVE y se prosiguiese el empate por la ordenación de las personas candidatas por orden alfabético de apellidos, según la letra resultante del último sorteo efectuado por la Administración General del Estado para fijar el orden de la realización de sus pruebas selectivas

El plazo para la incorporación a las plazas será el señalado al resolverse definitivamente la convocatoria ~~en el anuncio-convocatoria de la misma~~. Solo por motivos familiares ~~u organizativos~~ debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior que en ningún caso podrá exceder de 6 meses.

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 orgánica y funcional vendrá determinada en las bases de la convocatoria y corresponderá a los candidatos elegir destino por orden de puntuación.

El cambio de ocupación tipo, conllevará tanto el mantenimiento del nivel económico como el tiempo asignado en el mismo.

Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la Corporación RTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en la Corporación RTVE, entre otros, los siguientes:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.
- Cumplir los requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo.
- 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 las personas que trabajan en la Corporación RTVE y de otras actividades.

Artículo 30.- Tribunales / Comités de valoración de pruebas

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 elaborará las pruebas de selección y aplicará 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.

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 mínimo de cuatro y un máximo de diez componentes. De estos, la mitad serán designados por parte de la Dirección de la empresa, y la otra mitad serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre personas trabajadoras 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 cuya titulación no sea habilitante. Si no hubiera personal suficiente para la constitución de un tribunal podrá recurrirse a personal externo cualificado del sector público con los mismos requisitos que el personal de rtve.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los 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. 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. ENTENDEMOS QUE EL TRIBUNAL ACTÚA SIEMPRE A NIVEL PERSONAL, NO ES REPRESENTATIVO

La composición de cada comité de valoración se hará pública con la suficiente antelación. Los componentes del comité en ningún caso podrán estar ~~o haber estado~~ ligados con alguna de las personas que opten con vínculos de parentesco o tener ~~o haber tenido~~ interés de parte.

Corresponde a los comités de valoración preparar y evaluar las pruebas tanto teóricas como prácticas además de las funciones que se establezcan en las bases de la convocatoria o les atribuya la comisión de empleo.

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.

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.

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. La vulneración de dicha reserva sobre el contenido de las pruebas implicará una sanción disciplinaria muy grave, en su grado máximo, para los miembros del tribunal que incurran en dicha vulneración.

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.

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

En su función, podrán estar auxiliados por asesores técnicos y en todo caso por una secretaría con voz, pero sin voto, adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Organización que, entre otras funciones, levantará acta de sus sesiones y custodiará la documentación. Igualmente, se designará un presidente entre los miembros del tribunal que deberá garantizar la confidencialidad de todo el proceso.

Las pruebas que no se refieran al ámbito específico del puesto convocado (idiomas, lenguas cooficiales u otras) podrán ser preparadas y evaluadas por expertos externos si no dispusiera de ellos la CRTVE o a través del IRTVE. La designación de dichos expertos seguirá las mismas reglas que para los miembros de los tribunales

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.

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 63.- Retribuciones

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para la Corporación RTVE, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social o las abonadas por la Corporación RTVE como consecuencia de jubilación voluntaria y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.

3. Las personas que trabajen a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.

4. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas.

5. Las personas contratadas en la modalidad de prácticas percibirán el 70% de los conceptos retributivos durante el primer año y el 80% durante el segundo año

6. Las personas contratadas en la modalidad de contrato formativo para adquirir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios percibirán el 100% de los conceptos retributivos durante la vigencia de su contrato.

Artículo 102.- Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria aquellas personas trabajadoras con antigüedad, al menos de 1 año, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La excedencia se concederá en el plazo máximo de 30 días, por plazo no inferior a 4 meses ni superior a 10 años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cumplir un nuevo período de 4 años de servicio efectivo en la Corporación RTVE.

b) Transcurridos los primeros 4 meses de excedencia, la persona en esta situación podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de las personas en situación de excedencia voluntaria cuyos plazos de excedencia hayan expirado. ~~Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 13. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.~~

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita 1 mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, la Corporación RTVE podrá ofrecer a la persona peticionaria reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta

f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva este.

g) Se perderá el derecho al reingreso cuando la persona trabajadora esté incursa en causa de extinción del contrato de trabajo en el supuesto regulado en el artículo 99.1 de este Convenio.

El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto

~~DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. - PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2020~~

~~La Corporación RTVE convocará a lo largo del año 2020 un proceso selectivo para estabilizar las plazas autorizadas conforme a la disposición adicional vigesimonovena de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años 2018 y 2019. Dicho proceso garantizará los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.~~

~~Las bases de la convocatoria regularán el proceso de selección que comprenderá las siguientes fases:~~

~~- Fase eliminatoria de prueba escrita.~~

~~- Fase de valoración de los méritos de los aspirantes. La calificación de esta fase se aplicará únicamente a los aspirantes cuya nota total en la prueba escrita realizada haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.~~

~~A las personas que hubieran prestado servicios mediante un contrato laboral en Corporación RTVE hasta la fecha de publicación de la convocatoria, en la misma ocupación tipo a la que se presenten, y cumplan con los requisitos específicos de conocimientos, habilidades y experiencia profesional que se establezcan en las correspondientes convocatorias para cada ocupación tipo, se les aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 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 servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente.~~

~~**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.~~

~~En las bases de la convocatoria se establecerá el número máximo de aspirantes que, habiendo superado la fase de prueba escrita, podrán realizar la fase de prueba práctica.~~

~~- Fase Práctica: La Corporación RTVE podrá incluir una o varias pruebas prácticas que permitan comprobar que los candidatos / candidatas poseen la formación y el dominio de las habilidades técnicas correspondientes a la convocatoria a la que opten.~~

~~Las convocatorias se publicarán al menos en la Intranet Corporativa y la Web de la Corporación RTVE, así como en cualquier otro medio que permita asegurar su difusión.~~

~~En la convocatoria se establecerá la ocupación tipo, número de plazas ofertadas, destino geográfico, fases y pruebas que constituyen el proceso selectivo, sistema y órganos de calificación, así como los requisitos exigibles, además de todas aquellas circunstancias e información relevante para el desarrollo y resolución del proceso.~~

~~Los procesos de promoción, traslados y cambios de ocupación serán puestos en marcha a los 30 días de publicación del convenio colectivo, y el proceso de nuevo ingreso y estabilización, en el último trimestre de 2020.~~

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. - PROCEDIMIENTOS EXTRAORDINARIOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2022

La Corporación RTVE convocará a lo largo del año 2022 procesos selectivos para estabilizar las plazas autorizadas conforme a la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años 2018 a 2021. Dichos procesos garantizarán los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procesos de estabilización se ejecutarán de acuerdo a la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgenteas para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

- Los puestos a los que resulte de aplicación las disposiciones adicionales sexta u octava se cubrirán mediante sistema de concurso en aplicación de baremo de méritos que se indica más adelante.

- Los puestos a los que resulte de aplicación el artículo 2 de la referida Ley 20/2021, se cubrirán mediante un proceso selectivo mediante una prueba teórica de conocimientos de carácter objetivo y fase de méritos con un peso esta última del 40% de la puntuación total, no siendo eliminatoria dicha prueba de conocimientos.

- El resto de puestos que se convoquen para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de 2018 a 2021 se cubrirán mediante las siguientes fases:

  - Fase eliminatoria de prueba teórica escrita.

  - Fase de prueba práctica o de otras pruebas adicionales: La Corporación RTVE podrá incluir una o varias pruebas prácticas o de otro tipo que permitan comprobar que las personas candidatas poseen el dominio de las habilidades correspondientes a la convocatoria a la que opten. ~~Las bases determinarán el carácter eliminatorio de estas pruebas.~~

  - Fase de valoración de los méritos. La calificación de esta fase se aplicará únicamente a las personas candidatas que hayan superado las pruebas anteriores ~~teórica escrita eliminatoria~~ (alcanzando o superado los 50 puntos sobre 100).

La valoración de méritos tendrá un peso del 40% de la puntuación total:

El baremo de los méritos aplicables a todos los procesos anteriores será el siguiente:

En las bases de la convocatoria se establecerá el número máximo de personas candidatas que habiendo superado la fase de prueba teórica escrita ~~y sumado los méritos~~ puedan pasar a realizar la siguiente o siguientes pruebas que se hayan fijado en las bases. (página 8 Criterios Hacienda)

Las convocatorias se publicarán al menos en la Intranet Corporativa y la Web de la Corporación RTVE, así como en cualquier otro medio que permita asegurar su difusión.

PROPUESTA CGT

Propuesta CGT modificación III Convenio Colectivo en lo tocante al acceso al empleo y la regulación de la temporalidad

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 personas trabajadoras con los siguientes datos:

1. Apellidos, nombre, sexo, DNI, fecha de nacimiento y matrícula.
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 y situación de adscripción (fija, temporal, etc.)
6. Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedencias, directivo, etc.)
7. Nivel Salarial. Nivel de responsabilidad, mando orgánico, ~~y~~ de directivo y complementos.
8. Interinos: persona a quien sustituyen y causa.

Así mismo, la empresa hará indicación de forma trimestral sobre la situación previsible de cobertura de vacantes.

Los representantes de las personas trabajadoras solo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

En negro texto original del III Convenio Colectivo, en rojo modificaciones propuestas por otras partes y aceptadas por CGT y en verde propuestas de CGT.

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:

- Reingreso de excedentes.
- Traslados.
- Promoción/cambio de ocupación tipo.
- ~~Reingreso de excedentes.~~
- Nueva incorporación.
- Contratación temporal directa.

Con el fin de promover la movilidad interna y el desarrollo profesional de la plantilla, el proceso ordinario de convocatoria de plazas, al margen del reingreso de excedentes que, cumpliendo los requisitos, hayan solicitado el reingreso, 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, haya 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 temporal directa.

~~Cuando por necesidades organizativas de carácter extraordinario o por requerimientos de carácter legal no fuera posible seguir el orden anterior, la Corporación 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~~.

Las plazas no cubiertas en estos procesos pasarán a cubrirse con procesos de nueva incorporación en un plazo improrrogable de 12 meses. Durante dicho periodo se podrán cubrir las vacantes con contratos temporales; realizados en base a un escrupuloso orden de prelación del banco de datos.

13.2 Convocatorias

Las bases de las convocatorias fijarán, entre otros aspectos:

- 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~~. Entendido como centro de trabajo.
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso.

Se publicarán en la intranet de la Corporación RTVE, web de RTVE, tablones de anuncios o en cualquier otro medio que permita asegurar su publicidad a toda la ciudadanía, al tratarse RTVE de una empresa pública. Asimismo, a través de dicho medio, se difundirán las pruebas, sus resultados y toda la documentación al respecto.

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

14.2 Traslado convenido

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

b) Para atender necesidades organizativas de carácter temporal y en casos excepcionales, por necesidades del servicio de urgente e inaplazable necesidad y previo informe al Comité Intercentros, se podrá autorizar la adscripción temporal de trabajadores de la plantilla a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, ámbito ocupacional y, ocupación tipo, en su caso, tanto en el mismo centro de trabajo como en otro distinto, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión de vacante, en la primera convocatoria, o en el plazo de 2 años desde que la plaza es ocupada si no hubiera convocatoria ordinaria, mediante el procedimiento establecido en el Capítulo III del Convenio Colectivo, sin que el tiempo transcurrido en esta situación pueda ser justificado por sí mismo para la adjudicación definitiva.

En el caso de traslados, serán de carácter voluntario, tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro, y no darán derecho a indemnizaciones. El trabajador en esta situación tendrá derecho a las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente desempeñe

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 las personas que tengan una relación laboral con la Corporación RTVE de carácter fijo o indefinido con una antigüedad de al menos dos años en el grupo profesional en el que esté encuadrado.

Será necesario contar con la formación específica requerida en cada caso o, en los supuestos especificados en el anexo 9, con la formación opcional que, en su caso, se prevea.

Únicamente podrá promocionarse a ocupaciones tipo de grupo superior a través de la formación opcional en las ocupaciones tipo a las que hace referencia el anexo 9 "formación opcional para promoción".

Las bases de la convocatoria establecerán la prueba o pruebas que deban superar quienes concurran, así como el carácter eliminatorio o no eliminatorio de las mismas.

En las bases de la convocatoria se podrán establecer ~~así mismo~~ mecanismos para fijar el número máximo de aspirantes que, habiendo superado la fase de prueba escrita puedan realizar, en su caso, las siguientes pruebas establecidas.

Para la ~~calificación~~ resolución de estos procesos se reconocerá la prestación de servicios en RTVE y se aplicarán los siguientes baremos: ~~distribuidos entre los siguientes factores~~:

16.1. Promoción (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos), opcional (5 puntos) y complementaria (5 puntos).
2. Destino geográfico (Provincia) coincidente con el de la plaza a ocupar: ~~5~~ 10 puntos.
~~3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.~~
3. Antigüedad en la empresa: 0,5 por año con el límite de 10 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año.
4. Antigüedad en la ocupación tipo análoga del grupo o subgrupo profesional inferior ~~el grupo o subgrupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo~~: 1 punto por año con el límite de 15 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año.
A estos solo efectos, se entiende por ocupaciones tipo análogas las que se establecen en la tabla del anexo 9.
5. Antigüedad en ocupación tipo de grupo o subgrupo profesional inferior no establecida como análoga en el anexo 9: 1 punto por año con el límite de 5 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año.

16.2. Cambio de ocupación tipo (máx. 35 puntos)

1. Formación específica (10 puntos) y complementaria (5 puntos). ~~y opcional (5 puntos)~~
2. Destino geográfico (Provincia) coincidente con el de la plaza a ocupar: ~~5~~ 10 puntos.
~~3. Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.~~
3. Antigüedad en la empresa: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año.
4. Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo: 1 punto por año con el límite de 15 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año.
5. Antigüedad en distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5 puntos, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año

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 recaerá en aquella persona que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubiera alcanzado más puntuación.~~

~~A estos efectos, se considera que se tiene la formación 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.~~

Únicamente respeto a estos procesos internos, se entiende:

- Por formación específica la requerida en las bases de la convocatoria para la ocupación tipo de que se trate.
- ~~Por formación opcional la antigüedad superior a los 6 años en la ocupación tipo análoga del Grupo Inferior o Subgrupo inferior (de acuerdo con la tabla del anexo 9) y siempre que la formación específica no sea habilitante.~~
- Por formación complementaria la que, sin ser la especifica u opcional, pueda ser relevante para el desempeño de cada Ocupación Tipo. Se valorará con arreglo a la Tabla del anexo 9.

Artículo 18.- Nuevas incorporaciones

Los procesos selectivos para la cobertura de las plazas por personal fijo garantizarán el cumplimiento de los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

Podrán concurrir a estos procesos quienes no tengan una relación laboral fija o indefinida con RTVE siempre que cumplan el resto de requisitos que se establezcan en las bases de la convocatoria. Los indefinidos no fijos sí podrán concurrir a estos procesos.

Los procesos selectivos estarán basados en todo caso en criterios objetivos, estableciéndose en las bases de cada convocatoria los requisitos de participación, la descripción del proceso selectivo, pruebas a realizar, el sistema de valoración de las pruebas selectivas y, en su caso, los baremos de méritos aplicables. Estas serán publicadas 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 podrá reservar un porcentaje de plazas ~~que establezca dicha normativa~~ para su cobertura por este colectivo. También se podrá establecer una reserva de plazas para colectivos desprotegidos.

Las bases de la convocatoria establecerán la prueba o pruebas que deben superar quienes concurren, así como el carácter eliminatorio o no eliminatorio de las mismas.

La bases también fijarán ~~las bases el~~ el baremo de méritos computables cuyo peso será del 30% del total del proceso, computando la prueba o pruebas que se realicen el 70% restante.

~~Las bases de la convocatoria fijarán los baremos de puntuación de los méritos en concepto de experiencia profesional en RTVE, o del factor/es que se determine/n, aplicable/s en cada proceso.~~

Los méritos se valorarán ~~entre otros~~ hasta un máximo de 100 puntos por persona candidata y se valorarán hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria.

Antigüedad en la Empresa: 4 puntos por cada año de servicios en la misma ocupación tipo o superior análoga a la que se opta, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año. Máximo 60 Puntos.

Antigüedad en la Empresa: 1 punto por cada año de servicios prestados en distinta ocupación tipo de la ocupación tipo que se presenta prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 Puntos.

Prestación de servicios equivalentes a los del puesto a que se opta en otras empresas audiovisuales PÚBLICAS: 1 punto por cada año de servicios prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferior al año. Máximo 15 Puntos

Haber aprobado una prueba de acceso a RTVE pero sin haber conseguido plaza, 5 puntos.

~~Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales: Máximo 40 puntos.~~

En las bases de la convocatoria se podrán establecer mecanismos para fijar el número máximo de aspirantes que habiendo superado la fase de prueba teórica puedan pasar a realizar la siguiente o siguientes pruebas que, en su caso, se hayan fijado en las bases.

Aquellas personas que, habiendo superado la primera prueba, no obtuviesen plaza fija al finalizar el proceso; entrarán a formar parte de una bolsa de contratación, sin límite temporal, en la que les serán adjudicadas las vacantes temporales de RTVE, a través de un escrupuloso orden de prelación establecido por la puntuación de la prueba realizada.

~~Respecto del mérito de experiencia profesional, se valorarán los tiempos de servicios prestados mediante contratación laboral en Corporación RTVE hasta la fecha final de presentación de solicitudes de participación en la convocatoria, en la misma ocupación tipo de la plaza a la que opta del puesto solicitado, y se aplicarán las primas que se establecen a continuación hasta un máximo de 31 puntos, salvo que se fijen otro tipo de méritos en las bases de la convocatoria. La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:~~

~~Antigüedad en la empresa: 3 puntos por cada año de servicios prestados en la misma ocupación tipo a la que se presente, prorrateándose por días los periodos de prestación de servicios inferiores al año.~~

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

~~Destino orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.~~

~~Las bases de cada convocatoria podrán establecer la valoración de otros méritos adicionales, debiendo fijar, en tal supuesto, la distribución de la puntuación de cada mérito hasta el máximo de 31 puntos antes señalado.~~

Artículo 19. Contratación temporal 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 a través del banco de datos, se procederá a la contratación temporal directa por parte de la empresa informar a la comisión de empleo.

Las plazas correspondientes a la contratación temporal directa deberán ser cubiertas por personal fijo mediante los procesos ordinarios de traslados, promoción/cambio de ocupación tipo y/o nueva incorporación en la convocatoria, o convocatorias, inmediatamente posteriores a la contratación. Dichas convocatorias tendrán que realizarse en un plazo máximo de 12 meses.

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

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 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 la, o las, pruebas selectivas ~~la/s prueba/s selectiva/s~~ de carácter objetivo, tenga mayor puntuación. A estos efectos, las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas ~~durante un plazo de dos años tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.~~ hasta que se lleve a cabo el siguiente proceso del mismo tipo.

Del mismo modo, ~~cuando así se indique en las bases de la convocatoria~~ a las personas candidatas que, habiendo superado todas las pruebas de carácter objetivo, no les sea adjudicada plaza por existir otras con mayor puntuación, se les reservará la puntuación obtenida para cubrir puestos fijos de igual ocupación tipo y especialidad hasta que se lleve a cabo el siguiente proceso selectivo ~~durante un periodo que no podrá exceder de dos años desde la publicación de la lista definitiva de aspirantes aprobados en el proceso selectivo.~~ La reserva de puntaciones se perderá por la renuncia a un puesto ofertado, por la aceptación de otro puesto fijo o por una nueva convocatoria de plazas de nueva incorporación~~. el transcurso del periodo máximo que se determine en la base de la convocatoria.~~

~~En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten, 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~~.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre las diversas personas que opten, y a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género se encuentre sub-representado en esa ocupación tipo. Si prosiguiese el empate, por orden de mayor antigüedad en RTVE y se persistiese ~~prosiguiese~~ el empate, por la ordenación de las personas candidatas por orden alfabético de apellidos, según la letra resultante del último sorteo efectuado por la Administración General del Estado para fijar el orden de la realización de sus pruebas selectivas.

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado al resolverse definitivamente la convocatoria ~~en el anuncio convocatoria de la misma~~. Solo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior que en ningún caso podrá exceder de 4 meses.

Una vez notificada a la Comisión de Empleo la obtención de alguna de las plazas a las que se opte conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

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

El cambio de ocupación tipo, conllevará tanto el mantenimiento del nivel económico como el tiempo asignado en el mismo.

Artículo 27.- Requisitos generales para el acceso a la Corporación RTVE.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en la Corporación RTVE, entre otros, los siguientes:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.
- Cumplir los requisitos contractuales conforme a la legislación vigente en materia de permisos de trabajo.
- 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 las personas que trabajan en la Corporación RTVE y de otras actividades.

Artículo 28.- Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación.

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

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

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

A través de la Comisión de Empleo se constituirá un Banco de Datos de Selección y Contratación para selección de personas trabajadoras en la Corporación RTVE: que se regirá por las siguientes normas:

1. La Comisión de Empleo confeccionará las listas de los candidatos para cada ocupación tipo, ajustadas a las previsiones de contratación. La vigencia de las listas se establece en un año contado a partir de la fecha de incorporación a la misma, salvo que la Comisión de Empleo estime oportuno proceder a su prórroga. No obstante, las listas se actualizarán semestralmente.

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

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

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

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

   Tercero Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de serampliado 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 estosestudios correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticasa realizar. La realización y superación de estas prácticas dará derecho a ser incluido en el Banco de Datos dentro de la ocupación tipo en la que haya realizado las prácticas. La inclusión en el Banco de Datos se producirá de forma inmediata cuando se presente por parte del interesado la acreditación necesaria, con el límite de un año natural desde el momento de la finalización de las prácticas.

   Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de CRTVE,Comités de Empresa y Delegados de Personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas, duración prevista de las mismas y Tutor responsable CRTVE. Esta información podrá ser solicitada por los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros de CRTVE.

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

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

4. Las listas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

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

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

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

   Las propuestas de contratación de los candidatos incluidos en el Banco de Datos seguirán el orden de prioridad establecido en la norma 3 de este artículo, y dentro de cada uno de ellos el orden de baremación.

En negro texto original del III Convenio Colectivo, en rojo modificaciones propuestas por otras partes y aceptadas por CGT y en verde propuestas de CGT.

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

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 debidamenteacreditados, se dará por desestimado el ofrecimiento de contratación.

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

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 mínimo de cuatro y un máximo de diez componentes elegidos por sorteo de entre las personas trabajadoras 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 cuya titulación no sea habilitante. ~~Si no hubiera personal suficiente para la constitución de un tribunal podrá recurrirse a personal externo cualificado.~~

~~Las decisiones en el ámbito de actuación de los 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. 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 o haber estado ligados con alguna de las personas que opten con vínculos de parentesco o tener o haber tenido interés de parte.

Corresponde a los comités de valoración:

- Administrar las pruebas establecidas.
- Elaborar un documento con los criterios de evaluación que servirá de referencia durante la valoración de las pruebas. Este documento se hará público una vez que todas las personas aspirantes hayan finalizado las pruebas.
- Valorar las actuaciones y ejercicios de acuerdo
- ~~Levantar acta de sus sesiones.~~

En su función, podrán estar auxiliados por asesores técnicos y en todo caso por una secretaría con voz, pero sin voto, adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Organización que, entre otras funciones, levantará acta de sus sesiones y custodiará la documentación.

Las pruebas que no se refieran al ámbito específico del puesto convocado (idiomas, lenguas cooficiales u otras) podrán ser preparadas y evaluadas por expertos externos si no dispusiera de ellos la CRTVE o a través del IRTVE.

Artículo 63.- Retribuciones

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena para la Corporación RTVE, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.
2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social o las abonadas por la Corporación RTVE como consecuencia de jubilación voluntaria y las indemnizaciones correspondientes a traslados, extinciones de contratos o despidos.
3. Las personas que trabajen a tiempo parcial percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que tuvieran señalada.
4. El pago del salario base y los complementos, a excepción de los de periodicidad superior al mes, se efectuará por mensualidades vencidas.
5. Las personas contratadas en la modalidad de prácticas percibirán el 100% de los conceptos retributivos durante el primer ~~año~~ y el ~~80% durante el~~ segundo año.
6. Las personas contratadas en la modalidad de contrato formativo para adquirir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios percibirán el 100% de los conceptos retributivos durante la vigencia de su contrato.

En negro texto original del III Convenio Colectivo, en rojo modificaciones propuestas por otras partes y aceptadas por CGT y en verde propuestas de CGT.

Artículo 102.- Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria aquellas personas trabajadoras con antigüedad, al menos de 1 año, de acuerdo con las normas siguientes:

a) La excedencia se concederá en el plazo máximo de 30 días, por plazo no inferior a 4 meses ni superior a 10 años, excepcionalmente prorrogables. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cumplir un nuevo período de 4 años de servicio efectivo en la Corporación RTVE.

b) Transcurridos los primeros 4 meses de excedencia, la persona en esta situación podrá solicitar el reingreso. Se tendrá en cuenta la existencia de vacante en su grupo profesional, ámbito ocupacional y en su caso ocupación tipo, y el derecho de reingreso de las personas en situación de excedencia voluntaria cuyos plazos de excedencia hayan expirado. ~~Este se producirá mediante su participación en el correspondiente proceso de provisión de vacantes, de conformidad a lo previsto en el artículo 13. Una vez transcurrido el plazo máximo de excedencia sin que haya participado en el proceso selectivo correspondiente se entenderá expirado el plazo máximo para el reingreso. En caso de que no se convoque proceso selectivo, se entenderá prorrogada la excedencia hasta la fecha en que se convoque dicho proceso.~~

c) Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita 1 mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

d) Si solicitado el reingreso dentro del plazo no hubiera vacante en la localidad de origen, la Corporación RTVE podrá ofrecer a la persona peticionaria reingresar en plaza vacante en otra localidad. De no ocupar esta por su voluntad, decaerá definitivamente su derecho al reingreso.

e) Se conservará el derecho al reingreso cuando no hubiera vacante ni en la localidad de origen ni en localidad distinta.

f) No se concederá excedencia voluntaria a quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave, o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva este.

g) Se perderá el derecho al reingreso cuando la persona trabajadora esté incursa en causa de extinción del contrato de trabajo en el supuesto regulado en el artículo 99.1 de este Convenio.

El tiempo permanecido en situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Cambios de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico.

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

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

El proceso de cambio de puesto en el mismo destino geográfico podrá ponerse en marcha de forma independiente o dentro del proceso de dotación de puestos y provisión de vacantes de plantilla fija del artículo 12. En caso de que el proceso se articule dentro del proceso de dotación de puestos y provisión de vacantes de plantilla fija del artículo 12, este proceso atenderá a los mismos requerimientos que el proceso de traslados referido en dicho artículo.

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

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

Para resolver la adjudicación del puesto, la Comisión de Empleo analizará las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado.

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

- Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.
- Tener la misma ocupación tipo que la requerida para las plazas ofertadas.
- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo.
- Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la dirección de recursos humanos, o por cualquier otro método que se establezca en un futuro.
- Adjuntar, a petición de la comisión de empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

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

1. Antigüedad:
    a. Antigüedad en la empresa. 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 12 puntos.
    b. Antigüedad en la ocupación tipo del puesto. 1 puntos por cada año de antigüedad en la ocupación tipo. Máximo 12 Puntos.
2. Valoración curricular: El objetivo de la valoración curricular para adjudicación cambios de puesto o adscripción es determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

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

    2.1. Experiencia y trayectoria laboral.

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

    2.1.1. Prestación de servicios en medio coincidente: se valorará la familiaridad y conocimiento del medio específico del destino (tv, radio, medios interactivos) adquirido por prestar servicios en la actualidad o haberlos prestado en su trayectoria profesional. La puntuación máxima del indicador será de 5 puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

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

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

    2.2. Formación específica.

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

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

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

Por cada titulación aportada se otorgará la siguiente puntuación:

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. PROCEDIMIENTOS EXTRAORDINARIOS PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL Y NUEVO INGRESO EN LA CORPORACIÓN RTVE DURANTE EL AÑO 2022

La Corporación RTVE convocará a lo largo del año 2022 procesos selectivos para estabilizar las plazas autorizadas conforme a la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años 2018 a 2021. Dichos procesos garantizarán los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procesos de estabilización cumplirán con las disposiciones presentes en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y en particular:

Los puestos a los que resulte de aplicación las disposiciones adicionales sexta u octava se cubrirán mediante sistema de concurso en aplicación del siguiente baremo de méritos (máximo computable 100 puntos):

1. Antigüedad misma OT o superior análoga desde 2007: 6 puntos por año (80 como máximo).
2. Antigüedad distinta OT desde 2007: 2 punto por año, (15 como máximo).
3. Experiencia en puestos análogos en sector público desde 2007: 1 punto año (10 como máximo).
4. Idiomas (máximo 10 puntos en total):
    a. Nivel idioma extranjero C1 o equivalente 5 puntos.
    b. Nivel idioma extranjero B2 o equivalente 3 puntos.
    c. Nivel idioma extranjero B1 o equivalente 2 puntos.
5. Cursos de formación IRTVE últimos 10 años (solo se valorarán cursos de más de 25 horas) 1 punto/25 horas (10 puntos como máximo)
6. Otros cursos de formación relacionados oficiales u homologados en los últimos 10 años (solo se valorarán cursos de más de 25 horas) 1 punto/25 horas (5 como máximo).
7. La superación de concursos de oposición desde 2007 en la misma ocupación tipo: 15 puntos.

Los puestos a los que resulte de aplicación el artículo 2 de la referida Ley 20/2021, se cubrirán mediante un proceso selectivo consistente en una prueba teórica de conocimientos de carácter objetivo y fase de méritos con un peso esta última del 40% de la puntuación total, no siendo eliminatoria dicha prueba de conocimientos. Este porcentaje de méritos se establecerá a partir de la proporción de baremación expuesta anteriormente, para los resultantes por la aplicación de las disposiciones adicionales sexta u octava.

El resto de puestos que se convoquen para cubrir las plazas correspondientes a las tasas de reposición desde el año 2018, se realizarán de acuerdo a los procedimientos regulados en el Artículo 13. Una vez finalizados los procesos selectivos internos previstos e identificadas las vacantes resultantes para su cobertura en los consiguientes procesos de concurso - oposición, se ofertarán en la intranet corporativa para quienes cumplan con el mismo destino geográfico y ocupación tipo. En los criterios de evaluación se valorarán a partes iguales la antigüedad y la prueba objetiva por parte de la unidad de destino. Este proceso, de cuyo desarrollo será informado puntualmente el Comité Intercentros, finalizará obligatoriamente con anterioridad a la adjudicación de las plazas en los procesos selectivos externos.

Las convocatorias se publicarán al menos en la Intranet Corporativa y la Web de la Corporación RTVE, así como en cualquier otro medio que permita asegurar su difusión.

En todas las convocatorias, tanto el número de plazas y sus destinos como las ocupaciones tipo y destinos funcionales, serán acordadas en el seno del Comité Intercentros.

En negro texto original del III Convenio Colectivo, en rojo modificaciones propuestas por otras partes y aceptadas por CGT y en verde propuestas de CGT.