

**ACTA Nº 20 COMISIÓN NEGOCIADORA III CONVENIO COLECTIVO DE LA
CORPORACIÓN RTVE**

20 DE MARZO DE 2019

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

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

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ASESORES

Manuel HERRERA NUÑEZ (UGT)
Emilio RODRÍGUEZ PRESA (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Teo ALTIERI HERRÁIZ (CCOO)
Pilar PEÑARANDA PEÑARADA (CCOO)
Jose BARREDA MONTEOLIVA (CCOO)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Jose Antonio PATRICIO SÁNCHEZ (SI)
José Miguel MARTÍNEZ MILLÁN (SI)
Miguel CHARTE MESA (CGT)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (Directora RRHH y Organización)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco Javier HERNÁNDEZ RAMOS (Director Área Organización y Presupuesto)
María Paz DE LA FUENTE SALVADOR (Subdirectora Compensación y del Gestión Talento)
Jesús YÉCORA CABALLERO (Gestión de derechos. Asesoría jurídica)

SECRETARIA DE ACTAS

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

En Madrid, 20 de marzo de 2019, siendo las 10:30 horas se reúnen en la sala de juntas B 106 de la primera planta del edificio Corporación en Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:



1/4



CUESTION PREVIA

CGT pregunta si se seguirá negociando durante los meses de julio y agosto a efectos de poder organizar las vacaciones. 2) solicitan que se celebren dos reuniones semanales de esta comisión negociadora con el objetivo de mejorar el ritmo de negociación. 3) solicitan las actas de negociación de servicios mínimos de la huelga del 8 de marzo de 2018 y del 8 de marzo de 2019. 4) Reiteran su solicitud de desglose de datos económicos para poder estudiar la subida salarial de 2019.

La Dirección contesta que la negociación en los meses estivales dependerá de la marcha de la propia negociación, por tanto, no puede dar una respuesta en este momento. UGT responde a la misma cuestión, que si fuera necesario, ellos estarían dispuestos a mantener la negociación en dichos meses.

ORDEN DEL DIA

La Dirección recuerda que, en la pasada reunión se acordó reordenar el capítulo III y enviarlo de nuevo y así se hizo por parte de la Dirección. Por su parte, los Sindicatos UGT y SI, enviaron una contrapropuesta sobre regulación del mismo capítulo, y la dirección les pide que la expliquen.

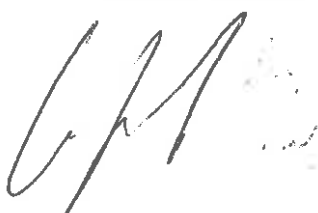
UGT y SI, solicitan que primero se trate la subida salarial de 2019 y posteriormente explicar su nueva propuesta. La Dirección y el resto de Secciones Sindicales, acceden a que así se proceda.

UGT-SI proponen aplicar 2.25% de incremento salarial a todos los conceptos recogidos en Convenio, tanto los que están en tablas salariales, como algunos regulados en otros capítulos. En cuanto al 0.25% de la masa salarial correspondiente a los meses de julio a diciembre, proponen aplicarla a ciertos conceptos cuyo importe se ha quedado obsoleto y no resulta motivador, como por ejemplo el C. de disponibilidad, jornadas de rodaje etc. Por último, el incremento adicional del 0.25, al igual que en 2018, la destinarían a la aportación empresarial al Plan de Pensiones. También propondrán subir las dietas, el kilometraje etc, pero en el momento que corresponda, pues estos conceptos no son salariales. Añaden que su deseo es que se abone cuanto antes y no se demore como ha ocurrido en años pasados.

CCOO quieren que la Dirección les aclare los conceptos que forman parte de la masa salarial. No quieren subir los conceptos que no estén regulados en Convenio colectivo. Su propuesta es aplicar el 2.25% de la masa salarial más el 0.25% de la misma a partir de julio de la siguiente manera:

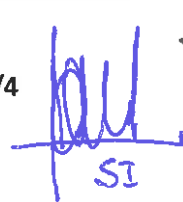
- Una cantidad lineal, no porcentual, a determinar, aplicada al salario.
- Incremento del 2.50 aplicado a los conceptos regulados en Convenio colectivo, salvo aquéllos con importe más alto que solo se incrementarían en un 1.5%. Ej. Los pluses de responsabilidad a partir del 50 y los de mando orgánico.
- Compatibilidad de la jornada de rodaje con todos los complementos.
- Cálculo por horas del módulo de festivo y a razón de 10 euros la hora.
- Módulo de Navidad: 150 euros al día.
- Subida del nuevo trienio a 69 euros.
- Aplicación del 0.25% de incremento adicional, al Plan de Pensiones.
- No aplicar subida ni a los complementos de fuera de convenio ni a la retribución complementaria transitoria.

Añaden que también habría que negociar la subida del importe de las comidas de rodaje, las dietas y el kilometraje, en el capítulo que corresponda. Solicitan que todos los complementos regulados en Convenio Colectivo, figuren en las tablas salariales.



UGT

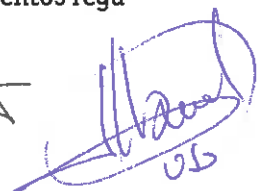
2/4



SI



CCOO



UGT

CGT, solicita que la subida salarial de 2019 no esté vinculada a la firma del Convenio Colectivo. Indican que no tienen completamente perfilada su propuesta por no disponer del desglose de los datos económicos solicitados. También proponen cambios en los complementos que se aplicarían a partir de 2020. Para 2019 proponen una subida lineal aplicada al sueldo base. Vuelven a plantear que el 0.25 % de incremento adicional, no se aplique al plan de pensiones que, en su opinión, es ruinoso y se aplique a complementos relacionados con la productividad.

USO manifiesta su conformidad con que la propuesta de UGT y SI esté en consonancia con las propuestas de USO de los últimos años y podrían suscribir su propuesta, salvo lo relativo a que el incremento adicional se aplique al Plan de Pensiones. Estudiarán la propuesta de CCOO antes de hacer valoraciones. Por tanto, proponen que se aplique la subida salarial del 2.5% más el 0.25% a partir de julio a todos los conceptos porcentualmente. En cuanto al incremento adicional, en próximas reuniones formularán una propuesta al respecto.

La **Dirección** indica que su propuesta, al igual que en años anteriores, sería aplicar el 2.25 % a todos los conceptos. En cuanto al 0.25% a partir de julio, se destinaria a conceptos como el C. de disponibilidad y otros complementos vinculados a la productividad. Como conclusión, la dirección indica que si se acuerda este modo sencillo de aplicación del incremento salarial, toda la tramitación y su aplicación sería muy ágil y rápida.

PROVISIÓN DE PUESTOS (CAPITULO III)

UGT-SI entregan, mediante correo electrónico, una contrapropuesta de regulación del capítulo III –que se adjunta a este acta– y explican los cambios fundamentales contenidos en la misma. La novedad principal consiste en establecer un cupo determinado de plazas para cada proceso; comenzando por traslados y reingreso de excedentes, promociones y cambio de ocupación tipo. Las plazas que no se ocupen en cada una de las fases, se acumularán con el cupo de la siguiente. En el proceso de promoción, proponen hacer únicamente un examen práctico que sería el mismo que harían las personas que se presentan por acceso libre –aunque éstos últimos también deberán hacer un examen teórico– Proponen una subida de dos saltos de nivel para el personal que obtenga la promoción. También regulan la adscripción temporal y el traslado convenido. Otra novedad destacable sería la de establecer la reserva de puesto durante un tiempo determinado, al menos un año, de aquéllas personas que tras un proceso de Incapacidad Permanente, obtengan el alta por mejoría. Afirman que el artículo 22 contempla, casi en su totalidad, la propuesta de CCOO y en cuanto a la propuesta de la empresa, aceptan la composición de los Tribunales.

A continuación, se produce una primera valoración de la propuesta:

CGT indica que estudiarán la propuesta en profundidad, pero, a priori, destacan varios puntos a tener en cuenta, por ejemplo, No están de acuerdo con la regulación del banco de datos, pues no figura el orden de prelación y tampoco regula que el contenido sea público. Tampoco les gusta que el personal que ya está contratado pase a la siguiente fase sin aprobar el examen o en los casos de promoción que no tengan que hacer el examen teórico. La prima de 31 puntos les parece excesiva. Quieren que también se regule el cambio de adscripción dentro del mismo centro.

CCOO, en una primera valoración, cree que el sistema vigente es el más garantista pero no se cierra a la posibilidad de establecer cupos, pero de manera muy distinta a lo expuesto y quieren que los RLT participen en la decisión del número de plazas que sale en cada cupo. No aceptan que el personal contratado esté exento de examen. Las primas les parecen excesivas, con esa regulación las

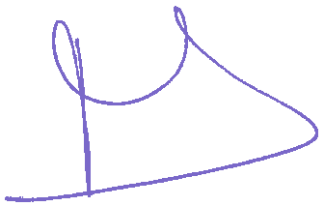
3/4

personas que no están ya en la empresa no tendrán ninguna opción. Consideran que habría que establecer la formación para cada ocupación tipo, pero en un anexo al Convenio para que luego lo pueda interpretar la Comisión paritaria. Consideran que no se ha tenido en cuenta las sentencias recaídas sobre el derecho al reingreso de los excedentes, y habría que contemplarlo después de los procesos de reorganización interna, es decir, después de traslados, promociones y cambios de ocupación tipo.

USO, estudiará la propuesta, pues con la premura con la que se ha enviado no han podido hacer un estudio y valoración. Están de acuerdo con muchas de las propuestas que contiene, pero hay otras que, en su opinión, necesitarían algunos matices.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 14:15 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en la comisión negociadora del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretaria certifico.

DE LA DIRECCION

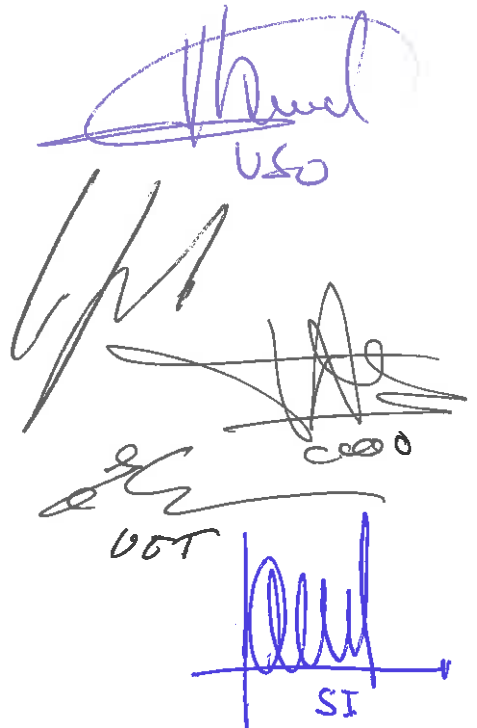


REPRESENTANTES



LA SECRETARIA

DE LOS TRABAJADORES



USO

CCOO

UGT

SI

PROPUESTA CCOO SUBIDA SALARIAL 2019

Madrid, 20 de marzo de 2019

- Aplicación de la distribución del incremento de la masa salarial de la Corporación RTVE del 2,25 % desde 1/1/2019.

- Aplicación del 2,25% al salario base de forma lineal.
- Aplicación porcentual del 1,50% a los Complementos: Mando Orgánico, Especial Responsabilidad (Nivel 48 a 50).
- Aplicación porcentual del 2,25% a los Complementos: Especial Responsabilidad (Nivel 51 a 55), Servicio Médico, Prevención, DSNG, Grupo Operativo, RTVE a la Carta, Digitalización, Orquesta y Coro, Residencia Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla, Navarra y País Vasco, Servicios Eléctricos, Talleres, Turnicidad, UI, Steadycam, Fin de Semana, Idiomas, Instrumentos Musicales, Exención Servicio, Calidad Trabajo, Formación Externa, Interna y Empleo, Disponibilidad, Bloques, Polivalencia, Guardia, Familiares, Mayor Tiempo, Ret. Capt. Imagen Movimiento, Pactos de Rodaje y Nocturnidad.
- Aplicación Porcentual del 15 % al Transporte (Pacto).
- Jornada de Rodaje compatible con todos los Complementos.
- Módulo Festivo 10 €/ hora.
- Módulo Festivo sin Complemento 102,5€/día
- Subida del Módulo Especial Navidades a 150€.
- Desayunos a 2€
- Comidas con Factura a 7€
- Comidas copago a 6€.
- Congelación de los Complementos Personales en cumplimiento de RD 24/2018 de 21 de Diciembre sobre subida salarial 2019 en su Disposición transitoria segunda. Complementos personales y transitorios: Plus Convenio, Gratificación Absorbible, Personal, Personal Transitorio, Personal Especial Responsabilidad y Puesto Absorbible.
- El sobrante no aplicado, a falta de concretar la Masa Salarial aprobada, se aplicaría a:
 - Subida a 69 € de los trienios que se generen a partir del 01 de enero de 2019.
 - Resto (a concretar) mejorar algunos complementos o creación nuevos complementos.

- Aplicación de la distribución del incremento de la masa salarial de la Corporación RTVE del 0,25 % desde 1/7/2019.

- A mejorar algunos complementos o creación nuevos complementos.

- Aplicación de la distribución del incremento adicional de la masa salarial de la Corporación RTVE del 0,25 %.

- Aportación 0,25 % de la empresa a los partícipes en activo durante el año 2019.

- Subida de Conceptos no incluidos en Masa Salarial:

- Comidas de Rodaje a 12 €.

- Subida de Conceptos no incluidos en Masa Salarial en cumplimiento de RD 24/2018 de 21 de Diciembre sobre subida salarial 2019 en su artículo 7.5:

- KILÓMETRAJE: Subida 2 céntimos por KM de Transporte.
- DIETAS:
Nacional: Subida de 1,84€ que se aplicará como gastos de bolsillo/día
Internacional: Subida de 3,25€ que se aplicará como gastos de bolsillo/día

Capítulo III.-

Artículo 10. Organización del trabajo

Dentro de las competencias sobre la ordenación y organización de los recursos que le otorga el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la dirección de la empresa determinar la estructura y distribución de la plantilla de RTVE, en base a criterios de racionalización y optimización de recursos, con el fin de garantizar su adecuación a las necesidades productivas, técnicas o de desarrollo organizativo, **y de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y de su disponibilidad presupuestaria.**

Artículo 11. Principios del sistema

- Los procesos de provisión responderán a los principios de publicidad, libre concurrencia, mérito y capacidad.
- Garantizarán la igualdad de trato y oportunidades con el fin de corregir cualquier forma de discriminación.
- **Tendrá en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. (azul)**
- El principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo. **(PENDIENTE VER PROPUESTA DE TRASLADOS CONVENIDOS)**
- **Los procesos de provisión deberán permitir una cobertura lo más ágil y rápida posible de los puestos ofertados.(azul)**
- La representación de los trabajadores participará en las pruebas selectivas que sea preciso realizar.

Artículo 12. Plantillas

PENDIENTE VER PROPUESTA

Artículo 13. Información sobre Censos

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

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

- Grupo profesional, ámbito ocupacional, **ocupación tipo (UGT-SI-CC.OO=azul)** y nivel retributivo.
- Antigüedad en el grupo profesional y antigüedad a efectos de trienios, **y nivel salarial.**
- Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos.
- Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente, **directivo**, etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.
- Interinos: trabajador a quien sustituyen

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Artículo 14.- Provisión de puestos de trabajo

La provisión de puestos de trabajo con personal sujeto al ámbito de aplicación del convenio que sea necesario cubrir se realizará de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo, y dentro del marco normativo vigente que sea de aplicación a RTVE en materia laboral y presupuestaria. Estos procedimientos no son aplicables por su naturaleza a la movilidad funcional.

El procedimiento de traslados junto con la movilidad funcional serán los procedimientos permanentes y ordinarios de cobertura de puestos.

La determinación de los puestos que se oferten en cada uno de los procesos de provisión se realizará de acuerdo con las competencias y criterios relativos a la organización del trabajo que decida la dirección de la empresa.

14.1 Procedimientos

La provisión de plazas de carácter estructural cuya cobertura sea necesaria se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos y orden:

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

Las plazas que no se cubran mediante un proceso de traslados se podrán cubrir mediante promoción/cambio de ocupación tipo. En caso de no cubrirse tampoco por este procedimiento se pasará a la fase de reingreso de excedentes.

Cuando las plazas no se puedan cubrir por ninguno de los procedimientos anteriores se podrá abrir el procedimiento de nueva incorporación.

Finalmente, si no se cubrieran por ninguna de estos procedimientos se podrá recurrir a la contratación directa.

14.2 Convocatorias

Las bases de las convocatorias fijarán:

- El procedimiento de cobertura
- El proceso selectivo y, en su caso, los criterios a valorar y baremos aplicables (rojo)
- Requisitos de participación
- Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional y Ocupación tipo (azul y rojo) de los puestos ofertados
- Destino geográfico
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes exigibles en cada caso.

Se publicarán en la Intranet de RTVE, tablones de anuncios o en cualesquiera otros medios telemáticos que permitan asegurar su publicidad y facilitar la libre concurrencia.

Los requisitos de participación y perfil deberán cumplirse el día que expire el plazo de presentación de solicitudes. (azul)

Artículo 15. Traslados

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

15.1 Traslado forzoso

- El derivado del resultado de la participación en una convocatoria de provisión de puestos por el procedimiento de traslado.
- El que resulte de razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador.

15.2 Traslado convenido

Se considera traslado convenido el que se efectúe de mutuo acuerdo entre RTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.

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

15.3 Procedimiento especial de traslado por violencia de género

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

15.4 Traslado voluntario

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

- Ser personal fijo o indefinido RTVE.
- Pertener al mismo Grupo Profesional que la requerida para los puestos ofertados.
- **Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o de cuatro años si se trata de un tercero o sucesivos traslados. (azul y rojo)**
- Cumplir con los requisitos del perfil de los puestos ofertados.

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

- Antigüedad:
 - Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18-20 (azul) puntos.
 - Antigüedad en la ocupación tipo del puesto: 2 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo del puesto. Máximo 18 Puntos.
 - Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14-20 (azul) puntos.
- Enfermedad, discapacidad o dependencia del trabajador o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (CC.OO).

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

- Agrupación familiar.

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

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

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

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata. Sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.(CC.OO)

Artículo 16. Registro de traslados

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

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

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

Las inscripciones en el registro tendrán una validez de tres años, tras los cuales deberán ser renovadas mediante comunicación escrita a través de la Intranet corporativa o bien, cuando no fuera accesible por encontrarse en situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, maternidad/paternidad, comisión de servicio o disfrute de vacación reglamentaria (CC.OO), por correo electrónico o correo ordinario, en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de este plazo de tiempo, en caso contrario causarán baja.

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

Una vez adjudicada un puesto por convocatoria a un candidato causaran baja en el registro de traslados las inscripciones que tuviera hasta ese momento.

Artículo 17. Indemnizaciones por traslado

En los casos de traslado forzoso RTVE abonará:

- Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
- Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por RTVE.
- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:
 - a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
 - b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
 - c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
 - d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
 - e) A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades

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

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

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

Artículo 18. Promoción/cambio de ocupación tipo

Con el fin de promover la carrera profesional se podrá convocar la cobertura de puestos por el procedimiento de promoción/cambio de ocupación tipo cuando no se hayan cubierto mediante un proceso de traslados (azul).

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

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

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

La adjudicación de estos puestos requerirá en todo caso la realización de un proceso selectivo, que podrá incluir pruebas, entrevistas, valoración de méritos o aptitudes profesionales que guarden relación con los puestos ofertados.

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

En cuanto a la antigüedad se darán los siguientes puntos:

- Antigüedad en la empresa: 2 por año con el límite de 10 puntos.
- Antigüedad en el grupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo: 2 puntos por año con el límite de 10 puntos.
- Antigüedad en el grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5.

Artículo 19.- Nuevas incorporaciones

Cuando no se hayan podido cubrir las plazas mediante los procedimientos anteriores se podrá realizar un proceso de nuevas incorporaciones.

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

los puestos a cubrir, proceso selectivo, criterios de valoración y, en su caso, baremos aplicables.

En la convocatoria correspondiente se establecerán los requisitos de participación, así como el tipo de pruebas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos. (azul y naranja)

Podrán concurrir aquellos trabajadores que tengan en el momento de la convocatoria una relación laboral de carácter temporal con RTVE, o la hayan tenido en un periodo de cuatro años anteriores a la convocatoria. En las bases de cada convocatoria se establecerán las primas de puntuación aplicables a las candidaturas de personal con contrato temporal actual o anterior a la publicación de la convocatoria que, cumpliendo los requisitos, participe en la misma. Estas primas serán de aplicación cuando en las pruebas hayan alcanzado o superado la puntuación mínima de referencia que se establezca en las bases.

En cada convocatoria se tendrá en cuenta lo que establezca la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5% de las vacantes para su cobertura por este Colectivo. (CC.OO)

Artículo 20. Procedimiento especial de contratación en el sector público

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

Este procedimiento será de aplicación cuando se requieran perfiles profesionales específicos de los que no existan efectivos en la plantilla de personal fijo o indefinido de RTVE, o bien cuando existiendo no haya disponibilidad de los mismos para cubrir las necesidades organizativas.

Artículo 21. Contratación directa

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

Artículo 22. Principios generales de adjudicación de puestos

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de puestos de trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de seis meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género que se encuentre sub-representado en ese puesto.

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

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio-convocatoria de la misma. Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

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

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

Artículo 23. Permutas. Concepto y efectos

RTVE podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes al mismo ámbito ocupacional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes de la permuta para desempeñar los puestos de sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación.

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

Artículo 24. Comisión de destino

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

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

Artículo 25. Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su ocupación tipo podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la ocupación tipo de procedencia. Para adoptar esta medida será preceptivo disponer de un informe de salud laboral.

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

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

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

1. En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre 50 y 55 años, RTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 55 años.
2. En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, RTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte al trabajador hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con un máximo de un año de salario.

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

Artículo 27. Requisitos generales para el acceso a la RTVE

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVE:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el estatuto de los trabajadores y normativa legal vigente.
- No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las funciones del puesto al que se opta.
- Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada ocupación tipo y profesión exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo 28. Reingreso de excedentes

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que el perfil profesional del empleado excedente se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto que se pretenda cubrir.

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

El trabajador reincorporado regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación tras la excedencia, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto.

Este principio se aplicará tanto a las situaciones de excedencia voluntaria que en el futuro se puedan producir como a las existentes a la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 29. Contratación temporal

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

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

La selección de candidatos responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes que requiera el puesto, además de las características organizativas y temporales del mismo.

Como resultado serán seleccionados los candidatos que presenten mayor ajuste al perfil del puesto y características del contrato, con independencia del supuesto por el que hayan accedido a la bolsa de empleo temporal.

29.1 Organización y funcionamiento de la bolsa de empleo temporal

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

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

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

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

29.2 Acceso a la bolsa de empleo temporal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El referido límite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a las ocupaciones, funciones o titulación que ostenta en la bolsa de empleo temporal durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en RTVE.

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

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

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

Artículo 30. Pruebas médicas y psicológicas

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

Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31. 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 puestos incluidos en este capítulo.

Los comités de valoración estarán integradas por personal cualificado en cada caso con un máximo de ocho componentes. De estos, cuatro serán designados por parte de la Dirección de la Empresa, y otros cuatro serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma ocupación tipo o superior a la de los puestos convocados, siempre que dicha ocupación tipo superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

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.

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.

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

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

Corresponde a los comités de valoración:

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

Artículo 32.- Comisión de empleo

1. La comisión de empleo estará compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, y fijando como objetivo que la composición de cada una de las partes que la integran respete el principio de paridad entre hombres y mujeres.
2. El objetivo y finalidad de la comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para el cumplimiento de esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:
 - 2.1.-Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
 - 2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

- 2.3.-Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible.
- 2.4.-Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los comités de valoración específicos.
- 2.5.-Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.
- 2.6.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.
- 2.7.-Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
- 2.8.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.
- 2.9.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.
- 2.10.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.
- 2.11.-Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.
- 2.12.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 33.- Período de prueba

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:
 - Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.
 - Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.
2. Durante este período, tanto el trabajador como RTVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.
3. En el informe sobre el periodo de prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá en cuenta los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la representación legal de los trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.
4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores fijos se le computará dicho período a todos los efectos. Los interinos, eventuales y temporales,

seguirán manteniendo su relación laboral con RTVE hasta el término señalado de su contrato.

CAPÍTULO III.- Sistema de provisión de puestos de trabajo

Artículo 10.- Principios

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

1.- Los procesos de provisión responderán a los principios de publicidad, libre concurrencia, mérito y capacidad.

2.- Garantizarán la igualdad de trato y oportunidades con el fin de corregir cualquier forma de discriminación.

3.- Garantizarán la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.

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

5.- Las víctimas de violencia de género que tengan acreditado haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.

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

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

Artículo 11.- Plantillas.

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

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

3.- La creación y amortización de puestos de trabajo asociados es competencia organizativa de la empresa, que actuará en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y dentro de sus disponibilidades presupuestarias. Con carácter previo a su creación y puesta en marcha se informará al comité Intercentros sobre: localidad, área, número de puestos, personal afectado, retribución, grupo, dependencia orgánica y ámbito funcional.

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

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

Artículo 12.- Información sobre censos

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y mensualmente la relación de trabajadores, 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 puesto de trabajo.
- 6.-Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedencias, directivo, etc.)
- 7.-Nivel de responsabilidad, mando orgánico, y de directivo.
- 8.- Interinos: trabajador a quien sustituyen y causa.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Artículo 13.- Dotación de puestos y provisión de vacantes

1.-La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio y en el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2.- El procedimiento de traslados junto con la promoción profesional y el cambio de ocupación tipo serán los procedimientos permanentes y ordinarios de cobertura de puestos.

3.-Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, los procesos de cobertura se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE.

Se establecerá un cupo de plazas para:

- Traslados e Reincorporación de Excedentes.
- Promoción y Cambio de Ocupación Tipo.
- Nueva Incorporación

En primer lugar, se realizará la cobertura de las plazas a traslados, las que no se cubran pasaran a reincorporación de excedentes.

1. Traslados.
2. Reincorporación de Excedentes.

En el procedimiento de traslados los trabajadores podrán optar tanto a las plazas a cubrir de su ocupación tipo, como al resto de plazas de su ocupación tipo en otros centros, ya que la asignación de una plaza de las publicadas provocara una vacante nueva. El proceso de traslado terminara después, pasando las plazas no cubiertas a la reincorporación de excedentes.

Posteriormente se realizará las coberturas de plazas a Promoción, Cambio de Ocupación Tipo y Nueva Contratación.

Promoción/ Cambio de Ocupación Tipo y Nueva Contratación.

Cada uno de ellos con un número de plazas determinado. Solo las plazas no cubiertas por Promoción, podrán ser cubiertos por Cambios de Ocupación Tipo o viceversa.

Todas las plazas se publicarán conjuntamente.

Traslados:

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

- Tendrán la consideración de traslados forzosos:

- El derivado de pruebas del sistema de provisión de vacantes
- El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.

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

- Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido.

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

- Se consideran traslados convenidos por causas justificadas o adscripciones temporales

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

- b) El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.
- c) El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo o dependientes, a juicio de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.
- d) Cuando, por separación o divorcio o fallecimiento del cónyuge, el trabajador con hijos a su cargo precise trasladarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar.
- e) Las víctimas de violencia de género que acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicios, cuando lo soliciten tendrán derecho a un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico hasta un límite de seis años, tiempo durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona. Terminado este período, la persona podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o se convocará esa vacante.
- f) Adscripción Temporal: Se considera adscripción temporal de los trabajadores fijos o indefinidos que, por necesidades, tanto personales como de interés de CRTVE, pasan a ocupar de manera temporal puestos en destino geográfico distinto al suyo, durante el periodo máximo de un año. Una vez superado este periodo, se convocará esa plaza, pasándose a cubrir por el procedimiento establecido en el convenio para la provisión de vacantes. Este periodo se podría ampliar a un máximo de tres años por razones justificadas y por acuerdo de las partes en la Comisión de Empleo. La empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona, durante el tiempo que dure la adscripción temporal

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

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

- **Traslado voluntario.**

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

- Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.
- Tener la misma ocupación tipo.
- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o sucesivos traslados.

- 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.

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

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

-Tener la misma ocupación tipo.

-Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o sucesivos traslados.

-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.

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

- Antigüedad:

- Antigüedad en la empresa: 1 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 20 puntos.
- Antigüedad en la ocupación tipo del puesto: 1 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo del puesto. Máximo 20 Puntos.
- Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 20 puntos.

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

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

- Agrupación familiar.

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

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo 1.

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

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata. Sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

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

- Registro de traslados.

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

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

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

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

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

Reingreso de Excedentes.

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

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

El trabajador reincorporado regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación tras la excedencia, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto. CRTVE deberá proporcionarle la formación adecuada a su puesto de trabajo.

Promoción interna/Cambio de ocupación tipo

Con el fin de promover la carrera profesional se convocará la cobertura de puestos por el procedimiento de promoción/cambio de ocupación.

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

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

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

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

Todos estos trabajadores realizarán solo una prueba práctica.

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en CRTVE, hasta con 35 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de estos puntos (35) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

- 1.- Formación Específica (10 Puntos), complementaria (5 puntos) y Opcional (5 puntos)
- 2.-Antigüedad en la empresa: 1 punto por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.
- 3.-Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
4. Destino Orgánico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
- 5.-Antigüedad en grupo profesional o subgrupo inferior y mismo ámbito ocupacional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.
- 6.-Antigüedad en grupo profesional inferior o subgrupo inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

7.-Antigüedad en el mismo grupo profesional: 1 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

Esta bonificación operará siempre que la nota obtenida en la prueba realizada haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100.

Una vez aplicadas estas bonificaciones, si proceden, el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubieran alcanzado más puntuación.

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de puestos de trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de diez meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos de la ocupación tipo en CRTVE a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en esa ocupación tipo en CRTVE. Y si sigue habiendo empate este se resolverán a través de sorteo.

Se considera que se tiene la titulación opcional si se tiene una antigüedad superior a 9 años en el Grupo Inferior o Subgrupo Inferior y del mismo ámbito funcional o similar y esta no sea habilitante.

El examen práctico a realizar se realizará conjuntamente con los de Nueva Incorporación.

Nueva incorporación

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nueva incorporación como fijo, serán publicados, en la web y en la intranet

En la convocatoria correspondiente se establecerán mediante dos pruebas, una teórica y otra práctica a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

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

El número de personas que pasen al practico será de 20 o de un mínimo de 5 por plaza. La mayor de las dos. Todas las personas que hayan estado contratadas con posterioridad entre 18 meses antes de la convocatoria y la convocatoria, pasaran al examen práctico, adicionalmente si no estuviesen entre ellos.

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

Los trabajadores contratados temporalmente en CRTVE que hayan tenido un contrato entre 18 meses antes de la publicación de la convocatoria y la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan

con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la ocupación tipo del puesto pretendido coincida con la ocupación tipo por la que presta o presto sus servicios en CRTVE, tendrán las siguientes bonificaciones. La distribución de estos puntos (31) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

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

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

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

Esta bonificación operará siempre que la nota total obtenida en las pruebas realizadas haya alcanzado o superado los 50 puntos sobre 100. Una vez aplicadas estas bonificaciones, si proceden, el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, habiendo obtenido una puntuación igual o superior a 50 puntos sobre un total de 100, hubieran alcanzado más puntuación.

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

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de puestos de trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de un año tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos de la ocupación tipo en CRTVE a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá al candidato que se encuentre subrepresentado en esa ocupación tipo. Y si sigue habiendo empate este se resolverán a través de sorteo.

Añadir colectivo desprotegidos

Artículo 13.- Indemnizaciones.

En los casos de traslado forzoso RTVE abonará:

- Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a cargo o dependientes del trabajador, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
- Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por RTVE.
- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:
 - a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
 - b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.
 - c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.

- d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
- e) A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades
- Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.
- A los efectos establecidos se entenderán que las personas a cargo o dependientes del trabajador son: el cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, los hijos menores de edad y mayores de edad con discapacidad o que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna, los menores de edad durante el periodo de acogimiento familiar y los hijos del cónyuge o pareja de hecho, que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. También tendrán tal consideración los padres del trabajador, siempre que dependan económicamente de éste.

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

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

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

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

Artículo 15.- Permutas. Concepto y efectos

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

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

Como consecuencia de la información contenida en el registro de traslados, la comisión de empleo o los trabajadores afectados podrán en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el registro de traslados

Artículo 16.- Comisión de destino

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

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

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

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

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

Artículo 19.- Contratación directa.

En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos se procederá a la contratación (interino por plaza) directa por parte de la Empresa, preferentemente entre las personas inscrita en el banco de datos, tras informar previamente a la comisión de empleo.

Artículo 20.- Efectos del traslado, la promoción, la reconversión/cambio de ocupación tipo y nueva incorporación y reconversiones.

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio-convocatoria de la misma.

Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

Para el personal vinculado laboralmente con CRTVE, una vez notificada a la comisión de empleo la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

Para la asignación de los destinos geográficos definitivos se procederá según el orden de la puntuación obtenida, de mayor a menor, en la ocupación tipo en la convocatoria. Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos y orgánicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.-Incapacidad permanente total

1.1-En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente total, entre 45 y 55 años, CRTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de los 55 años, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública.

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

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

1.3.- En el supuesto de que el trabajador tenga menos de 45 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario bruto, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

2.- Incapacidad permanente absoluta:

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

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

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

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

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

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

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

Artículo 24.- Selección de personal no fijo. Banco de datos de selección y contratación.

El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con ocupación tipo recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

4.5. Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos oficiales que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE. Además, en el caso de los becarios CRTVE, será necesario que el Instituto expida la certificación acreditativa correspondiente a la realización de dichas prácticas.

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

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

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

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

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

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

7. La renuncia a una oferta de trabajo sin motivo justificado, supondrá la exclusión del Banco de Datos. Se considerarán motivos justificados aquellos que, estando debidamente acreditados y

justificados, imposibiliten circunstancialmente el acceso al puesto ofertado (enfermedad, conciliación vida familiar, deber público, causas de fuerza mayor...). Estos casos serán conocidos por la Comisión de Empleo.

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

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

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

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

Para que puedan realizarse prácticas formativas en CRTVE será requisito imprescindible estar realizando el último curso y que estos estudios correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.

Artículo 25.- Pruebas médicas y psicológicas.

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

2.-Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

3.-Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento

Artículo 26.- Tribunales.

1.-Se constituirán en cada caso tribunales generales o específicos para cada caso para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico enumeradas en los artículos anteriores.

2.- Los tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso, con un máximo de diez componentes. De estos, cinco serán designados por parte de la Dirección de la Empresa, y otros cinco serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma ocupación tipo o superior a la de los puestos convocados, siempre que dicha ocupación tipo superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante. Ambas partes se fijan como objetivo que la composición de los tribunales respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los tribunales, se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (RLT y Empresa) que, en este caso, será idéntica a la de la comisión de empleo.

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

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

4.-Corresponde a los tribunales:

4.1.-Administrar las pruebas establecidas.

4.2.-Valorar las actuaciones y ejercicios.

4.3.-Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 27.- Comisión de empleo.

1. La comisión de empleo estará compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, y fijando como objetivo que la composición de cada una de las partes que la integran respete el principio de paridad entre hombres y mujeres.

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

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

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

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

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

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

2.6.-Verificar la valoración curricular.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28.- Período de prueba.

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y a los siguientes criterios:

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

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

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

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

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