

PROPUESTA UNITARIA 22-06-09 ENTREGADA A LA DIRECCIÓN

SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13. Plantillas.

1. Se entiende por plantilla el conjunto de puestos de trabajo y número de trabajadores adscritos que estén afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación, siempre que se corresponda con alguna de las modalidades contractuales vigentes, en cada momento, en la legislación laboral.
2. RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 15 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente y acuerdos adoptados en materia de plantillas.
3. Los puestos directivos y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino no se integran en las plantillas
4. La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización, control de trabajo y plantillas, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.
5. Será un objetivo de la Empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, sobre reserva de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por trabajadores discapacitados.

Artículo 14. Censos laborales.

La Empresa entregará al CGI y a todos los sindicatos legalmente establecidos y con representación en la Corporación, mediante un soporte informático y trimestralmente, una relación de la plantilla que deberá contener los siguientes datos de todos los trabajadores:

- Apellidos, nombre y sexo.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional y nivel económico.
- Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
- Centro de Trabajo, Unidad Orgánica y Sociedad a que estén adscritos.

- Situación Laboral (fijo, indefinido, contratado, excedentes etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.

Artículo 15. Dotación de puestos y provisión de plazas.

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio.
2. En el proceso de cobertura en la fase interna se atenderán previamente los requerimientos de la Comisión de Igualdad, en cuanto a los requisitos y valoraciones que se estimen convenientes a los efectos de prevenir las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
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. Con este fin, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación:
 - Fase de Traslado.
 - Fase de Promoción y Cambio de Categoría.
 - Reingreso de Excedentes.
 - Concurso-Oposición Interna o restringida.
 - Concurso-Oposición Libre.
 - Contratación Directa.
4. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se comunicará previamente a la Comisión de Empleo y se anunciará la convocatoria a través de la Intranet Corporativa y tablones de anuncios.
5. En cada convocatoria se publicarán, con respecto a cada puesto de trabajo, los siguientes extremos:
 - 5.1 Categoría y grupo profesional.
 - 5.2 Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos ofertados.
 - 5.3 Titulación específica requerida y los criterios para la equivalencia entre la formación opcional y la experiencia profesional con las titulaciones académicas en el caso de que éstas no se posean, y no se trate de titulación habilitante.
 - 5.4 Destino geográfico, Orgánico y Sociedad.

- 5.5 Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado, tal como señala el anexo.

Artículo 16. Comisión de Empleo.

1. Se crea una comisión mixta de empleo compuesta por 7 miembros de la Dirección y 7 miembros a propuesta del CGI garantizándose la presencia y la proporcionalidad de todos los Sindicatos con representación del CGI.
2. La Comisión de empleo es el único órgano con capacidad para decidir sobre los procesos de provisión de plazas de acuerdo a este convenio y la legalidad vigente en cualquiera de sus fases y funcionamiento.
3. La Comisión de Empleo se dotará de un reglamento para el desarrollo de sus competencias.
4. Competencias
 - a) Conocer previamente los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
 - b) Conocer las solicitudes presentadas en cada proceso.
 - c) Establecer los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.
 - d) Estudiar cuantas solicitudes se presenten y determinar la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.
 - e) Publicar, antes de las pruebas, los baremos aplicables.
 - f) Hacer públicas las puntuaciones de todos los presentados en cada una de sus fases.
 - g) Valorar los factores concurrentes de carácter personal y profesional, de acuerdo a lo que en esta Comisión se establezca y acuerde previamente.
 - h) Levantar acta sobre la adjudicación de las plazas.
 - i) Conocer y velar por el cumplimiento en la contratación según lo establecido para el banco de datos.
 - j) Conocer cuantas impugnaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
 - k) Decidir sobre las impugnaciones presentadas y levantar acta de las mismas.
 - l) Determinar el lugar geográfico de la celebración de las pruebas combinando criterios de igualdad de oportunidades, idoneidad de personal, medios para realizarlas, composición de los Tribunales y coste económico.
 - m) Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

- n) Ser informada en caso de que algún trabajador no se supere el periodo de prueba.

Artículo 17. Tribunales.

1. La Comisión de Empleo ordenará la constitución de Tribunales generales o específicos para cada caso, para juzgar en los procedimientos de provisión de plazas de Promoción, Cambio de categoría, Concurso Oposición Restringido y Libre.
2. Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. Por lo menos 5 de sus miembros serán nombrados a propuesta del CGI, garantizándose la presencia y proporcionalidad de todos los Sindicatos con representación en el CGI, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas o afines.
3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación.
4. Corresponde a los Tribunales:
 - a) Determinar y administrar las pruebas establecidas.
 - b) El Tribunal que ha de juzgar las pruebas informará a la Comisión de Empleo para su publicación, antes de las mismas, el baremo que ha de aplicar.
 - c) Valorar las actuaciones y ejercicios.
 - d) Levantar acta de sus sesiones.
 - e) Proponer a la Comisión de Empleo la modificación de la nota de corte para la inclusión en el banco de datos.
5. La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones, por cualquiera que forme parte del Tribunal, tendrá la consideración de falta muy grave. (A incluir en capítulo faltas y sanciones)

Artículo 18. Sistemas y Garantías de calificación. (Sustituye art. 20 Sistemas de Calificación)

1. Las fases de Traslado, Promoción, Cambio de categoría y oferta a excedentes son previas a las de Concurso Oposición Restringido. No obstante las pruebas teórico-prácticas podrán realizarse en el mismo momento.
2. En cada convocatoria los sistemas de calificación atenderán a lo que se establezca en el Convenio Colectivo, así como lo que determine previamente la Comisión de Empleo.

3. Los examinados podrán solicitar información sobre la calificación de su propio examen a los miembros del Tribunal designados por los Representantes unitarios, estando éstos obligados a informarles. Asimismo, se podrá solicitar cotejo comparativo de exámenes en presencia del interesado. Ambas facultades podrán ejercitarse en el plazo de diez días, a partir de la publicación de resultados, o quince días, si el interesado es de fuera del lugar en que se realizó el examen.
4. Los requisitos formativos así como cualquier otros que sean exigibles tendrán que cumplirse a la fecha de cierre de solicitudes en cada convocatoria.

Artículo . Requisitos generales.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

- a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.
- b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.
- c) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios del puesto al que se concursa.
- d) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo . Pruebas médicas y psicológicas.

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a CRTVE en calidad de fijo, interino, eventual, temporal o por obra o servicio determinado, 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 determinan para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Artículo . Período de prueba.

1. La contratación de personal fijo o temporal 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 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 la prueba del trabajador, su mando orgánico, así como sus compañeros de trabajo y la Representación legal de los Trabajadores evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, pudiendo ser requerida por la Dirección de Recursos Humanos la colaboración del Servicio de Prevención de CRTVE, bien por propia iniciativa o por 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.

Artículo . Selección de personal no fijo.

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación temporal, a tiempo cierto, de naturaleza causal, eventual o por obra, de conformidad y en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento, siempre que dicha contratación temporal no supere el 10% de la plantilla fija e indefinida en cada momento. En todo caso, las personas contratadas deberán cumplir los requisitos de formación establecidos en este convenio.
2. La comisión de Empleo seleccionara los profesionales que puedan ser contratados en la CRTVE o en cualquiera de sus sociedades.
3. Dicha comisión se regirá por las siguientes normas:
 - 3.1 La comisión confeccionará las listas de los candidatos del Banco de Datos.
 - 3.2. Se constituirán tantos Banco de Datos como categorías existan en el Convenio Colectivo, la permanencia en las mismas será de tres años desde la incorporación.
 - 3.3. Las pruebas específicas para el Banco de Datos de empleo serán administradas por esta comisión.
4. En los Bancos de Datos se integrarán las personas que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- 4.1. Haber obtenido la puntuación mínima exigida en convocatoria pública, no habiendo obtenido plaza como personal fijo.
 - 4.2. Haber superado una prueba específica para el Banco de Datos.
 - 4.3. Haber tenido contratos de al menos SEIS MESES, en un período de un año, en la misma categoría, de las contempladas en Convenio, en la CRTVE o en cualquiera de sus sociedades. Su incorporación se producirá a los seis meses de la finalización del último contrato y ostentarán la misma nota obtenida en las pruebas de la convocatoria pública, las pruebas específicas para el Banco de Datos o la nota de su expediente académico dependiendo de la forma de acceso al Banco de Datos volviendo a ser inscritos bajo el mismo criterio de origen regulado en el apartado 5 de este artículo.
 - 4.4. Haber aprobado una de las promociones académicas impartidas en el IORTV.
 - 4.5. Haberse inscrito en el Banco de Datos.
5. El Banco de Datos se ordenará de acuerdo con los siguientes criterios:
- 5.1. Criterio 1: los aprobados sin plaza en convocatoria pública se clasificarán por orden de la puntuación obtenida.
 - 5.2. Criterio 2: Los aprobados en convocatoria específica del Banco de Datos se clasificarán por orden de la puntuación obtenida.
 - 5.3. Criterio 3: Los contratados se ordenarán por la fecha de su inclusión en el Banco de Datos.
 - 5.4. Criterio 4: Los aprobados en las promociones citadas más arriba del IORTV se clasificarán por la nota media de su expediente académico.
 - 5.5. Criterio 5: Los currículos serán presentados por correo certificado y se clasificarán por la nota media de su expediente académico.
6. Para la contratación, la comisión paritaria asignará las plazas que sea necesario cubrir por contrato del siguiente modo:
- 6.1. Si existen candidatos del Criterio 1, al de mayor puntuación que acepte la plaza.
 - 6.2. Si no hubiera nadie en dicho Criterio 1, al de mayor puntuación del Criterio

2 que acepte la plaza.

6.3. En caso de que tampoco hubiera nadie en dicho Criterio 2, será el de mayor antigüedad en el Banco de Datos del Criterio 3.

6.4. Si tampoco fuera posible su cobertura con aspirantes del Criterio 3, el de mejor nota de su expediente académico del Criterio 4.

6.5. Y si tampoco fuera posible su cobertura con aspirantes del Criterio 4, el de mejor nota de su expediente académico del Criterio 5.

7. Causarán baja en el Banco de Datos los candidatos que no aceptasen la suscripción de un contrato de una duración mínima prevista de 3 meses sin causa justificada.

Artículo . Registro General de Traslados.

El personal fijo que desee ejercer su derecho al Traslado deberá inscribirse en el Registro General de Traslados creado al efecto, en la forma y procedimiento que se establece a continuación:

1. Requisitos de inscripción.

El personal que quiera ejercer su derecho al Traslado deberá inscribirse en el Registro General de Traslados y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo o indefinido del la CRTVE o de sus Sociedades.
- b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de tres años si se trata de un segundo Traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos Traslados.
- c) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos con sello de registro de entrada.
- d) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

2. Vigencia de la inscripción.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas. Antes de cumplirse dicho plazo, el personal que así lo desee deberá renovar su solicitud por escrito, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo, el trabajador deberá anular su solicitud mediante comunicación escrita, en el supuesto de no continuar interesado en la misma.

3. Acuerdos de Traslados.

- a) La comisión de Empleo resolverá las solicitudes de Traslados teniendo en cuenta todas las solicitudes de Traslado registradas del personal de la CRTVE y sus Sociedades.
- b) Los acuerdos de la Comisión de Empleo se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, mediante votación de los miembros asistentes.
- c) Como consecuencia de la información del registro de Traslados la Comisión de Empleo podrá acordar permutas entre trabajadores inscritos de la misma categoría profesional y destinos geográficos distintos.

4. Criterios de adjudicación.

La Comisión de Empleo propondrá a la Dirección de RR.HH la adjudicación de las plazas, atendiendo a las siguientes reglas y criterios:

- Antigüedad en la empresa. 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 14 puntos.
- Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.
- Antigüedad en el registro de traslados. 2 puntos por cada año de antigüedad en el registro. Máximo 18 puntos.
- Para las categorías del Grupo I, tal como señala el anexo, en el traslado se realizará, además de tener en cuenta los criterios anteriores, una valoración curricular por parte de la comisión de Empleo cuyo cómputo sobre el total de la valoración, será de 50 puntos.

5. Otros aspectos.

Los Traslados serán efectuados en el plazo máximo de ocho meses, a partir del reconocimiento de tal derecho al trabajador.

Los Traslados dan lugar a las indemnizaciones reguladas en el artículo 43.1.

Finalizada la fase de Traslados, las plazas originadas se someterán de nuevo a la fase de Traslado, según el sistema de Registro General vigente.

En caso de no ser cubiertas las plazas en esta fase se acudirá a las fases de Promoción- Cambio categoría y oferta a excedentes, por este orden.

TRANSITORIA

Antes de la entrada en vigor del presente acuerdo y con el fin de llevar a cabo los procesos de reorganización interna correspondientes, se procederá a ofertar por última vez, al personal ya incorporado en RTVE, las vacantes que en este momento existiesen, antes de que se produzcan nuevas incorporaciones.