



rtve

@Informa

3 de marzo de 2020

HOJA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT EN CRTVE

El Sistema de Provisión de Plazas del III Convenio

EMPEZAMOS CON ESTA UNA SERIE DE HOJAS PARA INFORMAR EN DETALLE A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA CRTVE, Y LAS INICIAMOS CON EL SISTEMA DE PROVISIÓN DE PLAZAS, QUE INCLUYE DISTINTOS PROCEDIMIENTOS QUE PASAMOS A EXPLICAR.



La provisión de plazas se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos: **Traslado, Promoción/Cambio de Ocupación Tipo, Reingreso de excedentes, Nueva incorporación y Contratación directa**

Por acuerdo de las partes se puede realizar por cupos de cada procedimiento. Este sistema es el más adecuado cuando existen pocas plazas de nueva incorporación, y se necesita proceder a un número importante de traslados, promociones y cambios de ocupación tipo. Y para muestra un botón: para 2020 con solo 46 plazas de nueva incorporación hemos acordado una provisión de 400 plazas tras los procesos de traslado, promoción y cambio de ocupación.

TRASLADOS

Hay varias **novedades** en el procedimiento de traslados:

- Las **víctimas de violencia de género** que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde presten servicios, cuando lo soliciten tendrán derecho a un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que suponga un traslado geográfico hasta un límite de seis años. En este caso RTVE abonará una compensación mensual por vivienda, de la misma forma que lo establecido en el Traslado Forzoso.
- En el **Traslado Voluntario** se elimina la exigencia de cuatro años de permanencia en el centro si se trata de un tercer o sucesivos traslados, en cuyo caso la permanencia queda en solo dos años
- En el caso de no poder cubrirse una plaza mediante el procedimiento de traslado mediante las solicitudes de la misma Ocupación Tipo, **se podrán tener en cuenta y ser valoradas las solicitudes de Ocupaciones Tipo del mismo ámbito ocupacional**, siempre que tengan la formación adecuada para el desempeño de las funciones del destino.
- Las **inscripciones en el registro** tendrán una **validez de tres años**, tras los cuales deberán ser renovadas. Las renovaciones dejan de ser anuales.

Para el proceso de traslado se establece un **sistema de primas transparente**:

a) **Antigüedad** (hasta un máximo de 35 puntos).

1. Antigüedad **en la empresa**: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 10 puntos.
2. Antigüedad **en la ocupación tipo**: 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo de la plaza ofertada. Máximo 10 Puntos.
3. Antigüedad **en el registro de traslados**: 1 punto por año. Máximo 15 puntos.

b) **Enfermedad, discapacidad o dependencia** de la persona trabajadora o de familiar hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad: 12 puntos.

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

c) **Agrupación familiar**: 8 puntos.

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

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo 7 de este convenio.

PROMOCIÓN Y CAMBIO DE CATEGORÍA

En cuanto a los procesos de promoción y cambio de categoría, se establece también un **sistema de primas transparente**:

PROMOCIÓN (hasta un máximo de **35 puntos**)

1. **Formación Específica** (10 Puntos), **Opcional** (5 puntos) y **Complementaria** (5 puntos).
2. **Destino geográfico coincidente** con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. **Destino orgánico coincidente** con el de la plaza a ocupar: **5 puntos**.
4. **Antigüedad en la empresa**: 0,5 por año con el límite de 10 puntos.
5. **Antigüedad en el grupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo**: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.
6. **Antigüedad en el grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional**: 1 punto por año con el límite de 5 puntos.

CAMBIO DE OCUPACIÓN TIPO (hasta un máximo de **35 puntos**)

1. **Formación Específica** (10 Puntos), **Complementaria** (5 puntos) y **Opcional** (5 puntos)
2. **Destino geográfico coincidente** con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
3. **Destino Orgánico coincidente** con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.
4. **Antigüedad en la empresa**: 0,5 puntos por año con el límite de 10 puntos.
5. **Antigüedad en el mismo ámbito ocupacional o análogo**: 1 punto por año con el límite de 15 puntos.
6. **Antigüedad en distinto ámbito ocupacional**: 1 punto por año con el límite de 5 puntos.

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

En la promoción, a los trabajadores que estén en el Grupo Inferior o Subgrupo Inferior a estos efectos, se considerará que se tiene la formación opcional si se posee una antigüedad superior a los seis años en el mismo ámbito funcional o análogo y esta no sea habilitante. Es decir, podrán presentarse a la promoción.

NUEVAS INCORPORACIONES

En cuanto a las nuevas incorporaciones, **se establece igualmente un sistema de primas transparente:**

Los trabajadores o trabajadoras que tengan un **contrato temporal en vigor** en la fecha de publicación de la convocatoria, o **que hayan estado contratados temporalmente en RTVE** siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la ocupación tipo del puesto pretendido coincida con la ocupación tipo por la que presta o presto sus servicios en CRTVE, **podrán tener una bonificación de hasta 31 puntos.**

La distribución de estos 31 puntos se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. **Antigüedad en la empresa:** 3 puntos por cada año de antigüedad,
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.

PERMUTA

En cuanto a las permutas, también hay mejoras ya que **podrán realizarse entre trabajadores que tenga ocupaciones tipos distintas siempre que sean del mismo ámbito ocupacional.** Para su aprobación se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y la aptitud de los solicitantes de la permuta.

MÁS INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS

La transparencia de cualquier proceso relacionado con el empleo en la CRTVE gozará también de **mayor transparencia al incrementarse la información sobre el Censo a la representación de los trabajadores y trabajadoras**, que pasa de ser trimestral a mensual y que, además, se amplía con datos como la fecha de nacimiento, la antigüedad en la empresa a efectos de trienios y de saltos de nivel o, muy importante, los niveles de los directivos. Un paso importante para acabar con el oscurantismo salarial en los directivos.

En cuanto a **la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de empleo, también se incrementa al pasar de cinco a siete sus miembros en la Mesa de Empleo.**