rtve

ACTA Nº 39 DE LA COMISIÓN TECNICA NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

- -

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO.)
D. Teo ALTIERI HERRAIZ (CC.OO)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO)
D. Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
D. Carlos BLAZQUEZ PEREZ (UGT)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
Dª Victoria ARIAS PEREZ (APLI)
D. Juan Manuel HIDALGO RODRIGUEZ (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. José Miguel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D José Carlos LOPEZ VAZQUEZ (USO)
D. Francisco Javier GONZALEZ ROJO (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

Dª Carmen ROMAN RIECHMANN
(DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS)
Dª Cristina HERNANDEZ GARCIA
(ADJUNTA DIRECCION ASESORIA JCA Y COORD. TRIBUN.)
D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. Miguel Ángel TOLEDO CASADO
(DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACION)
D. José María GARCIA MEDIANO
(DIRECTOR DE COMPENSACION Y RETRIBUCIONES)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR DE RÉGIMEN LABORAL)
D. José Luis BLANCO HERAS
(SUBDIRECTOR DE SELECCIÓN)
Dª Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

Asesores

D. Antonio Bartolomé HERNANDEZ
D. Javier HERVAS

SECRETARIO

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 08 de marzo de 2011, siendo las 10:00 horas se reúnen en la Sala de Juntas de la Casa de la Radio, Prado del Rey (Madrid), las personas arriba relacionadas como Representantes de la Parte Social y Representantes de la Dirección para continuar las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, concretándose a continuación los temas tratados:

USO UGT

rtve

Cuestión Previa:

Se estudia el documento relativo al posible modelo de aplicación del Anexo de Valoración Curricular para solicitudes de Traslado del Grupo I, según el punto correspondiente del Acuerdo de Provisión de Puestos de Trabajo, que estaba pendiente de desarrollo (se adjunta como anexo nº 2) y tras el debate, la representación de los trabajadores planteó una propuesta (se adjunta como anexo nº3). La Dirección dice que lo valorará y dará una respuesta el próximo día 10.

ORDEN DEL DIA

Tal y como se acordó en la sesión anterior, la parte social explica su propuesta presentada a la Dirección sobre "tiempo de trabajo" (se adjunta a éste acta como anexo nº 1) y resuelve las dudas formuladas por la Dirección.

Por su parte la Dirección se compromete a estudiar el documento y a emitir su parecer sobre el mismo en la próxima sesión.

No habiéndose tratado otros temas quedan emplazadas las partes para el próximo jueves día 10 de marzo a las 09:30, lo que se acredita por la presente Acta que firman un representante de la Dirección y un representante de cada una de las secciones sindicales que como parte social participan en la Comisión Técnica, lo que yo como secretaria, certifico.

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

CARMEN ROMÁN RIECHMANN

LA SECRETARIA

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

Mª Dolores Arucha

UGT

ACI

CGPLI

USO

PROPUESTA UNITARIA – 3 DE MARZO DE 2011

CAPÍTULO X. Tiempos de trabajo y descanso.
SECCIÓN 1ª. Jornadas.

Artículo 75. JORNADA

Con carácter general se establece una jornada de 35 horas semanales y de siete horas diarias, excluidos, sábados, domingos y festivos a menos que se esté sujeto a algún tipo de jornada especial. El cómputo horario de las semanas se efectuará atendiendo a las semanas naturales, con el inicio de la semana en lunes y terminando en domingo.

ARTICULO 76. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de lunes a viernes, excluidos festivos y será de 7 horas diarias y de 35 horas semanales.

Cuando las necesidades de la producción o el máximo aprovechamiento de recursos propios lo permitan, la jornada laboral no finalizará más allá de las 18:00 horas como límite máximo en todo el ámbito de RTVE.

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

Todas las personas que trabajan en RTVE disfrutarán de un descanso semanal de dos días consecutivos que serán en sábado y domingo.

ARTICULO 77. HORARIOS

Los horarios podrán ser:

1. **Horario continuado:** Es aquél en el que se presta el trabajo en un solo bloque de tiempo al día, sin pausa, salvo un descanso de 20 minutos que se considerará como trabajo efectivo. El horario continuado podrá ser de mañana, tarde o noche.
2. **Horario con pausa para la comida:** Es aquél en el que la prestación del trabajo se desarrolla con una pausa de una hora para comer o cenar. En este caso, el tiempo de comida o cena no tendrá la consideración de trabajo efectivo. En los centros de trabajo que no dispongan de comedor, el tiempo de pausa se podrá ampliar hasta 30 minutos computables como tiempo de trabajo. En el caso de que las necesidades del servicio o del desplazamiento impidan parar para comer o sea necesario estar localizado durante ese tiempo, se disfrutará de 20 minutos para el desayuno, comida y/o cena que serán computados como jornada efectiva de trabajo. Cuando se realice una jornada de trabajo que coincida con horas habituales de desayuno, comida y/o cena, la CRTVE facilitara aquella en los servicios de comedor de empresa si los hubiere y si no, se abonara la compensación económica que se establezca. Dichas interrupciones con carácter general se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

- Comida: 13:00 a 16:30 horas
- Cena: 20:00 a 23:00 horas

a. Tendrán derecho al abono del desayuno las personas cuya jornada coincida con el intervalo entre las 4:00 y las 7:30, ambas inclusive.

b. Tendrán derecho a la comida, las y las personas que terminan su jornada después de las 15:30 horas.

c. Tendrán derecho a la cena, las personas que terminan su jornada después de las 22:30 horas.

3. **Horario nocturno:** Es el realizado en la franja horaria de noche y concretamente, el comprendido entre las 22:00 y las 07:00.

   a. Las personas que desempeñen su trabajo en la franja de noche lo harán en horario continuado y de forma rotativa por períodos de tiempo no superior a las dos semanas, salvo adscripción voluntaria.

   b. A estas personas les será abonado el complemento de nocturnidad de conformidad con lo establecido en el artículo 64.c y si fuese de forma rotativa o alterna, cobraran además el complemento de trabajo a turno establecido en el articulo 64.j del Convenio Colectivo

4. **Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD)**. Quienes desarrollen su trabajo en aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa de descanso de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables. El Comité General de Seguridad y Salud Laboral determinará que puestos son considerados como PVD. CRTVE adoptará las medidas concretas que se acuerden en el CGSSL, para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud.

ARTICULO 78. JORNADAS ESPECIALES

Cumplirán jornada distinta a la general en RTVE:

Relativos a la Organización del trabajo:

a. Las personas que perciban complementos Especiales.

Relativos a la Formación:

a. Para la asistencia a los cursos de formación que se refiere el artículo 34.2d, las personas tendrán derecho a una jornada laboral reducida, si así lo solicitaran.

Relativos a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

a. Las personas que trabajan en RTVE disfrutarán de jornada reducida, en una hora diaria, durante el tiempo de lactancia, con arreglo al artículo 50, apartado 1.A.e). Las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Este beneficio será extensivo a los casos de adopción legal.

b. Las personas que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado. Dicha autorización se otorgará siempre que la persona no desempeñe otra actividad retribuida.

c. En los supuestos en el que el puesto de trabajo tenga asignada una jornada especial distinta a la ordinaria, el trabajador, por las razones aludidas, podrá optar, antes de aplicar el previsto en el anterior apartado b, por la reducción de jornada que implica realizar la jornada normal de mañana o tarde y la reducción económica del complemento que le corresponda.

Las retribuciones a percibir por las personas que efectúen las jornadas especiales citadas en el apartados anteriores serán las correspondientes a jornada normal de trabajo, excepto en el supuesto de b, que serán proporcionales al tiempo de trabajo.

Medidas para facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La aplicación práctica de la jornada de trabajo con carácter general podrá traducirse en las siguientes alternativas donde las necesidades del servicio lo permitan:

- Reducción de jornada de trabajo los viernes. Se prestarán servicios de lunes a jueves 7:30 horas y los viernes 5 horas.
- Flexibilidad en el inicio y finalización de la jornada:
    a. Podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo, personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

    b. Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, se podrá conceder la modificación del horario, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

    c. Las personas que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros, donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

    d. Horario más flexible para familias monoparentales. Por motivos relacionados con la atención a la familia y para un tiempo limitado, previa solicitud de la persona afectada se aplicará una modificación del horario en dos horas.

Para el establecimiento de jornadas especiales se determinarán las áreas de aplicación recogidas en el presente Convenio Colectivo para su ampliación será imprescindible el acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Se considerarán jornadas especiales:

Jornada de fin de semana

Es aquella en la que la persona realiza su labor los sábados y los domingos. El descanso semanal de estos trabajadores será el del resto de la semana.

No tendrá la consideración de jornada de fin de semana la desarrollada en sábado y/o domingo como consecuencia de la aplicación del régimen de jornada variable, guardia, turnicidad u otro tipo de jornada especial.

La jornada máxima ordinaria será de 12 horas para trabajo por día en, manteniendo el tiempo de descanso entre jornadas. La jornada semanal ordinaria será de 24 horas de trabajo efectivo computables a todos los efectos como las 35 horas de la jornada ordinaria. Se compensarán con horas extraordinaria los excesos de jornada sobre la jornada ordinaria.

Por las especiales condiciones de la jornada de fin de semana, los trabajadores dispondrán de un tiempo de pausa para el desayuno, comida y/o cena en el que realizarán los descansos necesarios para ello y que serán tiempo de trabajo efectivo.

El turno de fin de semana se cubrirá solo con adscripciones voluntarias, en caso de no cubrirse con voluntarios será cubierto con jornadas normales de manera rotativa entre los trabajadores del área afectada. Las áreas con necesidad de tener turnos de fin de semana son: Producción Informativos TVE, Producción Informativos RNE, Control Central, Continuidad y las que se determinen en el Convenio Colectivo o por acuerdo con la representación de los trabajadores.

Jornadas con Disponibilidad

Se aplicará a los puestos de trabajo que, por las necesidades organizativas, requieran que los trabajadores estén a disposición de la empresa para poder ser llamados a prestar servicios o sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no el cambio de horario o la modificación de jornada.

Se aplicará a los puestos de trabajo, a los que por necesidades del servicio, apreciadas por la Dirección y acordados con la Representación de los trabajadores:

Realicen una jornada laboral de treinta y cinco horas semanales, computadas en cinco días a la semana, incluyendo fines de semana y festivos. Podrá ser desigual la duración de la jornada diaria de trabajo, sin rebasar el límite mínimo de cuatro horas, ni el máximo de nueve horas ordinarias.

Los horarios, turnos de trabajo y días de descanso se establecerán mensualmente y deberán ser publicados 7 días antes del fin del mes anterior. Los trabajadores tendrán que conocer las modificaciones de las asignación de días de trabajo y descanso con mínimo 7 días de antelación. Podrán ser requeridos para cambiar su turno de trabajo establecido o la hora de inicio o finalización de la jornada con un aviso superior a las 24 horas desde el inicio del turno de trabajo.

Cuando a una persona con Disponibilidad se le anule una convocatoria con menos antelación de la establecida, si la Empresa no puede darle trabajo efectivo, se considerará trabajada una jornada de 7 horas a todos los efectos.

En el caso de no cumplirse el tiempo de preaviso para una convocatoria, la persona que voluntariamente lo acepten, recibirán el concepto del complemento por cambio de convocatoria por debajo del preaviso. Este plus compensatorio no incluirá las posibles horas extraordinarias que el cambio de horario provoque.

Comisiones de servicio

Concepto y efectos.

1. Comisión de servicio es la misión o cometidos especiales que se ordenen circunstancialmente a la persona realizar en otra localidad o lugar distinto a aquel en que deba prestar ordinariamente su trabajo y será de aplicación en un círculo de más de cuarenta y cinco kilómetros de radio desde el centro de trabajo. Dado el carácter de servicio público de RTVE, la orden de comisión de servicio es obligatoria para el personal siempre que se comunique con setenta y dos horas de antelación. Afectará de forma equitativa al personal sobre el que recaiga habitualmente.
2. El personal que tenga que cumplir comisión de servicio percibirá por adelantado el importe o un anticipo de las dietas y gastos de locomoción a que la comisión da lugar, conforme al artículo 70 de este Convenio. Cuando así lo solicite la persona afectada se podrá recibir estos importes adelantados en efectivo o mediante una tarjeta monedero.
3. La duración máxima de la comisión de servicio será de cuarenta y cinco días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigen razones de servicio público, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.
4. RTVE determinará los medios adecuados para efectuar los desplazamientos, tales como los transportes públicos: automóvil, ferrocarril, barco, avión, etc., o, previa aceptación del trabajador/a, vehículo aportado por RTVE o el vehículo propio del trabajador/a.

Jornada en Comisión de Servicios.

1. Durante su permanencia en comisión, las personas se hallan sujetas a jornada semanal de trabajo de igual duración que en su destino habitual, si bien podrá variar su jornada diaria y horario, así como aumentarse o fraccionarse, en atención a las circunstancias del trabajo concreto a efectuar en otra localidad. La jornada podrá fraccionarse en dos bloques entre los cuales no habrá un intervalo superior a 3 horas para garantizar el descanso entre jornadas.
2. Las horas realmente trabajadas durante la comisión de servicio se computarán por cada semana o fracción, abonándose las que excedan del total de horas normales como horas extraordinarias. Cuando en el desplazamiento no haya ningún responsable de la planificación de los horarios del equipo desplazado, se deberá justificar por escrito a la vuelta a la jefatura correspondiente las jornadas realizadas, que serán incluidas en el resumen mensual y entregando copia al personal afectado.
3. Los días correspondientes al descanso semanal no efectuado se compensarán por días libres dentro de las siguientes cuatro semanas, o en otras fechas, atendiendo los deseos del trabajador. En las Comisiones de Servicio de duración superior a diez días,

el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar al menos dos jornadas de descanso a la vuelta del desplazamiento.

4. Tratamiento del tiempo de viaje.

Es el tiempo invertido en el desplazamiento a una localidad o ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, donde debe realizarse un trabajo específico a requerimiento de la Empresa.

El tiempo de viaje, que será establecido previamente por RTVE, se considerará como tiempo efectivo de trabajo en los siguientes supuestos:

a. Cuando en el desplazamiento se invierta una jornada y en dicho día sólo se viaje, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje.
b. Cuando el viaje vaya precedido o seguido de actividad laboral, se computará la totalidad de las horas invertidas en el viaje más las efectivamente trabajadas.
c. El cálculo del tiempo que vaya a invertirse en un viaje, siempre que en éste se utilice el vehículo propio, se hará de acuerdo con las previsiones de tiempo de las guías oficiales de carreteras a los que se sumaran los tiempos de los descansos recomendados.

5. Se pernoctará fuera siempre que se cumpla una de las siguientes condiciones:

a) Que la jornada mas el desplazamiento sea igual o superior a 9 horas efectivas de trabajo.

b) Que la hfora de inicio del viahe de vuelta sea a partir de las 23 horas.

Jornadas de Mandos Orgánicos y Especial Responsabilidad

Quienes ocupen puestos de mando de unidades o especial responsable, deberán, cuando las circunstancias así lo requieran, realizar jornadas superiores a la jornada ordinaria general de 35 horas semanales, tal como se estipulan los Estatutos de Mando Orgánico y de Especial Responsabilidad que se une a este Convenio Colectivo como Anexo 7.

Turnicidad, rotación o trabajo a turnos

Se aplicará a los equipos de trabajo, previamente definidos por la Dirección sujetos a procesos productivos continuos, en los que las personas afectadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo con una cadencia semanal. Implicará para estas personas la necesidad de prestar sus servicios y disfrutar los descansos en horas diferentes en un período determinado de tiempo.

El personal incluido en este sistema tendrá un calendario base anual, con el fin de permitir organizar el tiempo libre. Los turnos definitivos se comunicarán como una antelación mínima de un mes.

El personal sujeto a turnicidad tendrán derecho, como en todos los demás supuestos, al descanso semanal obligatorio (preferentemente en sábado y domingo), que deberá establecerse dentro de los respectivos cuadrantes de turnos y con un reparto equitativo entre el personal incluido en el turno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.j del Convenio Colectivo.

Las personas podrán intercambiar los turnos por mutuo acuerdo, con el conocimiento de la jefatura inmediata superior.

Con carácter general, se determina que los complementos de Disponibilidad, Programas, Localización, Turnicidad y Turno fin de semana, serán para el personal de RTVE, que preste servicios en los Centros Territoriales, Dirección de Medios, Producción de Informativos de TVE y RNE, Interactivos, Unidades Informativas y en aquéllas otras dependencias en las que así lo determine la Dirección por estimar que concurren análogas circunstancias en las prestaciones laborales que serán establecidas en el presente Convenio Colectivo. Para ampliar estas áreas será necesario establecer acuerdos con los Comités de Empresa o Delegados de Personal competentes, para la determinación de los sectores y puestos de trabajo afectados.

Las personas que tengan asignado los complementos de disponibilidad, nocturnidad, turnicidad, programa y guardia, podrán solicitar la suspensión temporal de la variabilidad de la jornada en las situaciones de embarazo y/o lactancia a partir del sexto mes de gestación. La dirección modificará las condiciones organizativas para que esta suspensión se produzca sin perjuicio económico a terceros.

Anexo nº 2 Acta nº 39

BORRADOR

Febrero 2011

DESARROLLO DEL APARTADO 5.1 DEL SISTEMA PROVISIÓN PUESTOS DE TRABAJO: DESCRIPCIÓN FACTORES VALORACIÓN CURRICULAR TRASLADOS EN EL GRUPO I

Objetivo de la Valoración Curricular para adjudicación de vacantes en fase de traslado: Determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de Factores: Para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de los candidatos en términos de Formación Específica y Complementaria, así como la Experiencia Profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta. Los factores propuestos son objetivables o susceptibles de acreditación, lo que asegura la evaluación homogénea de todos los candidatos. Por tanto, todos aquellos méritos profesionales que no sean relevantes el puesto por no corresponder con sus requerimientos específicos, no serán tenidos en cuenta por quedar fuera del objeto de la Valoración Curricular señalado.

- **Formación Específica (Reglada y Complementaria)**

  Formación Reglada: Conocimientos específicos según el nivel académico básico requerido para el acceso a la categoría a la que opta el candidato.

  Se valorará con un máximo de -5- puntos, según Tablas.

  Formación Complementaria: Aquella formación que suponga una mayor cualificación o capacitación técnica en relación con la categoría o puesto de trabajo al que se opta.

  Se valoran los cursos acreditados hasta un máximo de -10- puntos según Tablas.

- **Experiencia y trayectoria laboral**

  Evalúa la experiencia y trayectoria profesional por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta. La puntuación máxima será de -30- puntos. Este factor se desglosa en tres indicadores de experiencia:

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

La puntuación máxima del indicador será de -6- puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según tabla de valoración propuesta.

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

  La puntuación máxima del indicador será de -14- puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de puntuación propuesta.

- **Área de actividad coincidente**: se valorará el conocimiento de entornos específicos de actividad tales como Informativos, Interactivos, Programas, Deportes... adquiridos a través del desempeño de puestos encuadrados organizativamente en unidades correspondientes a estas áreas funcionales.

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

- **Factores Personales y de Arraigo en el destino solicitado**

Se tendrán en cuenta aspectos no laborales del candidato que contribuyan a la estabilidad y permanencia en el destino, así como en el desempeño del puesto. La puntuación máxima en el factor será de -5- puntos, que se distribuye en tres indicadores:

- **Motivos personales y familiares**: Valora la concurrencia de situaciones familiares y personales específicas que incidan sobre aspectos de conciliación de vida personal y familiar o sobre aspectos de salud del trabajador. La valoración del indicador será de -2- puntos.

- **Arraigo a la zona geográfica:** Valora la vinculación que pudiera tener el candidato por ser el lugar de nacimiento o residencia habitual o anterior, y el grado de conocimiento de usos, costumbres, lengua autóctona... La valoración de este indicador será de -2- puntos.

- **Otros factores de valoración personal:** Se podrán tener en cuenta otros factores anteriormente no recogidos y que puedan ser motivo de valoración especial.
  La valoración de este indicador será de -1- punto como máximo.

ANEXO

TABLA DE PUNTOS VALORACIÓN CURRICULAR EN TRASLADOS CATEGORÍAS GRUPO I

FORMACIÓN REGLADA (hasta un máximo de 5 puntos)	
Específicas	5
Afines	3
Opcionales	1

FOR. COMPLEM. (hasta un máximo de 10 puntos)	PUNTUACIÓN
Hasta 50 horas	1
entre 51 y 100 horas	3
entre 101 y 300 horas	7
más de 301 horas	10

EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA LABORAL (hasta 30 puntos)	
Medio coincidente (TVE-RNE-iRTVE)	6
Puesto coincidente (actual o anterior)	14
Area actividad coincidente (informativos, I RTVE, Progr., Dep...)	10

DURACIÓN EXPERIENCIA	PUNTUACIÓN
Entre 1 y 2 años	6
entre 2 y 3 años	10
Más de 3 años	14

FACTORES PERSONALES Y DE ARRAIGO EN EL DESTINO SOLICITADO (hasta un máximo de 5 puntos)	
Motivos personales / familiares	2
Arraigo a la zona geográfica	2
Otros...	1

Anexo nº 3. Acta nº 89

CGI

EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA LABORAL (hasta 30 puntos)	
Medio coincidente (TVE - RNE -IRTVE) *	12
Puesto coincidente (actual o anterior)	18

DURACIÓN EXPERIENCIA	PUNTUACIÓN
0- 2 AÑOS	12
0- 2 AÑOS	18

FACTORES PERSONALES Y DE ARRAIGO EN EL DESTINO SOLICITADO (hasta un máximo de 20 puntos)	
Motivos Personales / Familiares	12
Arraigo a la zona geográfica	6
Otros.	2

Las unidades informativas de 2 personas se consideraran que tienen experiencia en TVE y RNE