PROPUESTA UNITARIA

Entregada a la dirección 26/02/09

Plantillas

1. Se entiende por plantilla, a efectos de este Convenio, la relación de puestos de trabajo acordados para cada localidad geográfica, área orgánica y centro de trabajo de la CRTVE, con indicación de la categoría profesional y sociedad (Corporación, Radio, Televisión y cualquier otra empresa filial que exista o pueda existir), que debe poseer el ocupante de cada uno de dichos puestos.

2. La CRTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, respetando en todo caso los acuerdos de Constitución de la CRTVE, o cualquier otro sobre plantillas que se alcance con la representación de los trabajadores, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en este Convenio.

3. Los puestos directivos y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino no se integran en las plantillas.

4. La plantilla confeccionada por localidades geográficas se reajustará cada trimestre o cuando lo exijan circunstancias de notable importancia, haciéndose pública la existente y los puestos dotados efectivamente en ella, para información de las expectativas del personal afectado. Entregándose copia de la misma al Comité General Intercentros (CGI) y a los Comités de Empresa, en soporte informático.

Censos laborales

1. La CRTVE publicará, dentro del primer trimestre de cada año, con indicación de la fecha de elaboración del mismo, la relación censada general de los trabajadores/as de la CRTVE. En ella se incluirá la relación de trabajadores/as que están ejercitando el derecho a la excedencia, tanto especial como voluntaria, con indicación de si tienen interesado su reingreso en la empresa, y fecha en la que lo solicitaron.

2. En cada caso figurarán los siguientes datos de cada persona: nombre y apellidos, sexo, fecha de ingreso, categoría profesional, nivel económico y antigüedad en la misma, número de trienios perfeccionados, situación laboral y tipo de contrato, destino, número de matrícula, así como el nivel

de responsabilidad o mando orgánico.

3. Los censos se expondrán en cada Centro durante treinta días para conocimiento del personal. Quienes debiendo estarlo no figuren incluidos o lo estén con algún dato erróneo o inexacto, podrán reclamar en el plazo de treinta días ante la CRTVE, que resolverá en el plazo de treinta días. Contra las decisiones de la CRTVE podrán recurrir ante el Juzgado de lo Social competente.

4. Resueltas las reclamaciones presentadas, se procederá a la publicación de nuevos censos o de apéndices a aquéllos, con las rectificaciones pertinentes.

5. Un ejemplar del censo definitivo general se custodiará permanentemente en el local de la representación del personal de cada uno de los centros de trabajo a fin de que se pueda tener un libre acceso al mismo. En aquéllos centros de trabajo donde no exista local de la representación del personal, se remitirá al Comité Intercentros de su sociedad y en cualquier caso al Comité General Intercentros

Ingreso, promoción y Traslado

Disposiciones generales.

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 primer lugar se ajustará a los procedimientos arbitrados por la Comisión de Igualdad en el Plan de Igualdad.

3. La CRTVE pondrá en conocimiento del CGI, al menos trimestralmente, la relación de puestos vacantes a cubrir, con especificación de destino geográfico, categoría y sociedad.

4. Una vez conocidos los puestos a cubrir, se reunirá la Comisión de Empleo en el plazo de diez días hábiles.

5. Una vez resueltas las situaciones citadas en el punto anterior y 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 al siguiente orden de prelación:

A. Proceso Interno:

(a) Fase de Traslado,
(b) Fase de Promoción,
(c) Reingreso de Excedentes

B. Proceso Externo:

(d) Oferta Pública de Empleo,
(e) Contratación Directa.

6. Para la cobertura de puestos mediante los procesos internos, siendo éstos los señalados en los puntos a), b) y c), se constituirá la Comisión de Empleo, compuesta por cinco miembros de la Dirección y cinco miembros en representación de los trabajadores, designados por el C.G.I., respetando la proporcionalidad.

   Las plazas que se cubran en este proceso interno podrán ocasionar nuevas vacantes en los lugares de origen de las personas que obtengan las mismas.

   En el proceso de cobertura en la fase interna se atenderán 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 hombres y mujeres.

7. Una vez agotado el proceso interno si existieran vacantes sin cubrir se iniciará la fase de cobertura externas, señaladas en los puntos d) y e), para ello se determinarán las vacantes a cubrir y categorías a cubrir, el programa de materias, los ejercicios a realizar en su caso, especificando su carácter, la composición y funcionamiento de los Tribunales, plazos, formalidades y régimen de reclamaciones contra las decisiones del Tribunal, que serán previamente conocidas e informadas en el plazo máximo de diez días laborables, al CGI.

6. Las plazas de Profesores/as de la Orquesta Sinfónica de la CRTVE y Profesor/a de Coro de la CRTVE solamente se cubrirán a través de Oferta Pública de Empleo.

7. La CRTVE reservará un 5% de porcentaje en convocatoria para trabajadores/as con discapacidad conforme a las disposiciones legales.

A REVISAR

Traslados Definición y clases.

1. Traslado es el cambio de destino a Centro de Radio, de Televisión o CRTVE sito en distinta población, que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad.
2. El Traslado puede ser: voluntario, forzoso o convenido.

Traslado voluntario.

Traslado voluntario es el producido como consecuencia del procedimiento que regula el artículo de este Convenio.

Traslado forzoso.

1. Tendrán la consideración de Traslados forzosos:
a) El derivado de pruebas de ascenso.
b) El que resulte por razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, previa autorización de la Autoridad Laboral.
c) El que se imponga como sanción por la comisión de falta muy grave, a tenor de lo previsto en este Convenio.

2. 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 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 ejercitará cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

(VIOLENCIA DE GÉNERO)

Traslado convenido.

1. Se consideran Traslados convenidos:
a) El que se efectúe de mutuo acuerdo entre CRTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de 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, a juicio de los servicios médicos de Empresa de CRTVE y de la Seguridad Social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.

2. Las condiciones del Traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

A. Proceso interno

Fase de Traslado

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 de CRTVE o de sus Sociedades.
b) Acreditar una permanencia mínima de tres años en su centro de trabajo.
La exigencia de permanencia será de cuatro 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 RRHH.
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 seis meses, 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 RRHH.
Asimismo, el trabajador deberá anular su solicitud mediante comunicación escrita, en el supuesto de no continuar interesado en la misma.

3. Gestión de Traslados.

a) Para resolver las solicitudes de Traslados la Comisión de Empleo tendrá en cuenta todas las solicitudes de Traslado registradas del personal de CRTVE a su Sociedad.

b) Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, mediante votación de los componentes. (SISTEMA CMIMA)
c) La Comisión se regirá por un Reglamento elaborado en colaboración con las Dirección de RRHH y formalmente aprobado por éstas.

4. Competencias de la Comisión de Empleo.

a) Con carácter previo a cada convocatoria, la Dirección de RRHH comunicará a la Comisión de Empleo las vacantes a cubrir. La Comisión propondrá, en su caso, a la Dirección de RRHH, de entre todas las solicitudes inscritas en el Registro General de Traslados, la persona adecuada para cada puesto.
b) La Comisión podrá denegar el Traslado si ninguna de las solicitudes reúne los requisitos de categoría e inscripción en el registro.
c) Como consecuencia de la información contenida en el Registro, la Comisión podrá, en cualquier momento, proponer traslados de personal, mediante permutas entre trabajadores inscritos en el mismo.

5. Criterios de adjudicación.

La Comisión de Empleo propondrá a la Dirección de RRHH la adjudicación de las plazas, atendiendo a los siguientes criterios y circunstancias:
(Violencia de Género).
a) Traslado forzoso del cónyuge o pareja.
b) Circunstancias familiares y personales de los candidatos. Reagrupamiento familiar y/o por motivos de salud.
c) Antigüedad en la fecha de solicitud del Traslado, en el destino, en la categoría y en la empresa.
Se adecuará a un reglamento y a los criterios de Conciliación Vida Laboral, Personal y Familiar.

6. La Dirección de RRHH hará pública la adjudicación definitiva de las plazas en los Tablones de Anuncios de los Centros de CRTVE. En caso de renuncia del trabajador al traslado concedido, causará baja en el registro de traslados en ese destino.

7. En el plazo de diez días, a partir de la publicación de la adjudicación de las plazas, cualquier solicitante, a través de los Representantes de los Trabajadores en la Comisión de Empleo, podrá recabar información sobre los criterios seguidos por la misma en su caso.

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

A REVISAR

Indemnizaciones.

1. Los Traslados darán lugar a las siguientes indemnizaciones:
1º) En todos los casos de Traslado, exceptuado el voluntario que no reúna los requisitos establecidos en el apartado c), RTVE abonará:
a) Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
b) 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.
c) Para tener derecho a la indemnización por Traslado, el trabajador deberá llevar un mínimo de tres años en la misma localidad y quedará limitado a los dos primeros Traslados.
2º) En los supuestos de Traslado forzoso, salvo el derivado de sanción, se abonarán, además:
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 ocho o más personas, cinco mensualidades.
f) Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, del 25 por 100 del salario base del nivel que tuviera reconocido en el lugar de Traslado y con el tope mínimo que regule el Convenio Colectivo.
2. Las mensualidades, a los efectos de los apartados a), b), c), d) y e) del número 2º del apartado 1 serán la suma del salario base y complementos del mismo, reconocidos en la fecha de la orden de Traslado.
3. 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.

Artículo 44. 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 RTVE no habilite medio de transporte, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los Kilómetros que existan desde el punto oficial de partida del transporte de RTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades 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.

- Fase Promoción

1. Normas Generales

1. Saldrán a Promoción todas las plazas convocadas, salvo las que por su especialidad y características específicas del puesto de trabajo, se determine su cobertura en concurso libre.
2. Finalizada la fase de Promoción, las plazas originadas y las no cubiertas, se cubrirán según las fases establecidas.

2. Las plazas se publicarán con indicación de:

a) Categoría profesional.

b) Formación específica o formación opcional requerida.

c) Destino geográfico (localidad).

d) Destino orgánico o área orgánica.

3. Publicadas las plazas a cubrir mediante el sistema de Promoción, podrán optar y presentar solicitud:

a) Personal fijo e indefinido con al menos tres años de antigüedad en cualquiera de las Empresas de la CRTVE.

b) Deberán reunir los siguientes requisitos:

b.1. Ostentar la titulación requerida de la categoría a que se aspire o la formación opcional de la misma.

b.2. Ausencia de sanciones graves y muy graves pendientes de cancelación.

b.3. Los aspirantes especificarán categoría y destino al que optan.

4. La Comisión de Empleo, para valorar individualmente las solicitudes presentadas por el personal que desee promocionar a superior o distinta categoría y adjudicar las plazas mediante Concurso de Méritos, deberá contemplar el siguiente baremo que se indica:

4.1.- Formación del aspirante: 20% del total.

La Formación del aspirante se divide entre Formación Requerida (Específica u Opcional) y Formación Complementaria de acuerdo a los siguientes baremos:

1.a.- Formación Requerida el 10% como máximo de acuerdo a los siguientes criterios:

1.a.1.- Formación Específica:10%.

1.a.2.- Formación Opcional: 5%.

1.b.- Formación Complementaria: 10%.

La Formación Complementaria se baremará proporcionalmente en base al número de créditos formativos, de tal manera que el total del 10% corresponda al número total de créditos establecidos para la Formación Específica.

4.2.- Experiencia específica de la Categoría Profesional y/o de la Familia Profesional el 25% como máximo de acuerdo a los siguientes criterios:

2.a.- 36 meses en la Categoría Profesional: 25%, para periodos inferiores se aplicará una regla de tres simple.

2.b.- 180 meses en Categorías de la misma Familia Profesional: 25%, para periodos inferiores en alguna de dichas Categorías se aplicará una regla de tres simple.

4.3.- Prueba a realizar por los candidatos 35%.

4.4- Categoría Profesional que coincida con la Familia Profesional de la plaza convocada: 10%.

4.5.- Mismo Destino Geográfico: 10%.

5. Otros aspectos:

Los aspirantes designados por la Comisión de Empleo deberán superar un período de prueba de tres meses en su nueva plaza (categoría y

destino) durante dicho período CRTVE deberá proporcionar los cursos de formación que, en su caso, se establezcan.

Como apoyo al sistema de Promoción, la Dirección de Recursos Humanos, junto con el IORTV, desarrollarán el Plan de Formación Complementario.

B.- Proceso externo:

Requisitos generales.

Serán requisitos generales para optar al ingreso en la CRTVE:

8. Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente, cumpliéndose dicha edad antes de finalizar el plazo señalado en cada convocatoria.

a) No padecer enfermedad o impedimento físico que imposibilite para la realización de los cometidos propios de la categoría al que se concursa.

b) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio.

Período de prueba.

1. La contratación de personal fijo o temporal, excepto para los trabajadores/as contratado/as actualmente y con anterioridad con la misma categoría, 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/a 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 juicio sobre el período prueba del trabajador/a, su jefe/a o superior/a, así como sus compañeros/as de trabajo y la Comisión de Empleo evaluarán su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral, pudiendo ser requerida por la Dirección de Personal la colaboración del Gabinete de Psicología de CRTVE, bien por propia iniciativa o por la Representación de los Trabajadores.

4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores/as 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.

Sistemas de calificación.

1. En cada convocatoria concreta, para los extremos y peculiaridades que lo exijan, se establecerán los sistemas de calificación.

2. El Tribunal hará públicas las puntuaciones de los seleccionados en cada una de las pruebas.

3. El Tribunal que ha de juzgar las pruebas aplicará los baremos que previamente serán determinados.

4. Los ejercicios teórico-prácticos profesionales podrán tener carácter eliminatorio si así se determina en la convocatoria, en cuyo caso podrá el Tribunal dar por concluido el examen del aspirante cuando lo considere oportuno.

5. Los examinados podrán solicitar información sobre la calificación de su propio examen al Tribunal, 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.

Contratación de personal no fijo ni indefinido.

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. Se creará una comisión paritaria para la constitución del Banco de Datos, para seleccionar 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 será paritaria y estará integrada por 5 representantes de cada una de las partes.
   3.2. La comisión confeccionará las listas de los candidatos del Banco de Datos.
   3.3. 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.
   3.4. 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.

Personal en función diferente

Adaptación por capacidad disminuida total o parcial

SISTEMAS DE PROVISION PLAZAS

1.- ADAPTACIÓN POR ALTERACIÓN DE SU CAPACIDAD PSÍQUICA, FÍSICA Y/O SENSORIAL

Para aquellos trabajadores con alteración sobrevenida en su estado de salud psíquica, física y/o sensorial, pero que no alcancen los grados de invalidez definidos por la normativa vigente y que no puedan desempeñar correctamente las funciones de su puesto de trabajo habitual, la dirección de CRTVE llevará a cabo la adaptación o adecuación laboral de estos. Ésta se hará conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia, así como el tiempo reconocido a efectos de la progresión en los niveles salariales.

La adaptación o adecuación tendrá que ser solicitada a instancia del propio trabajador, o por el responsable de la Unidad a través del Jefe de Unidad de Salud Laboral.

1.1.- Será imprescindible un informe del médico del Servicio de Salud Pública que manifieste la incidencia negativa del puesto desempeñado en relación a su estado de salud y/o la recomendación de adaptación o adecuación del mismo.

1.2.- El CGI, previo estudio de lo anteriormente aportado hará si procede, un informe favorable a la dirección de RR.HH. de CRTVE que adaptará el puesto y en el caso de necesidad de adecuar el mismo tendrá en cuenta el siguiente orden:

A.- Que sea de su misma categoría o familia profesional.

B.- Que sea del mismo grupo profesional.

C.- Un puesto de otro grupo profesional.

Asimismo, se seguirá el siguiente orden de prelación:

A.- Mismo centro de trabajo.
B.- Misma localidad y misma Sociedad.
C.- Misma localidad y diferente Sociedad.

CRTVE facilitará al trabajador/a la formación adecuada para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La adaptación o adecuación tendrá carácter permanente o temporal, dependiendo de si la disminución en la capacidad psíquica, física o sensorial sea reversible o no. Será el Comité General de Seguridad y Salud Laboral quien lo determine en base a los informes emitidos por el Servicio de Salud Pública y la Unidad de Salud Laboral de CRTVE, que precisarán el marco temporal de la adecuación o adaptación.

SISTEMAS DE PROVISION PLAZAS

2.- ADAPTACIÓN POR ALTERACIÓN DE SU CAPACIDAD PARA PROFESORES DEL CORO

En los casos en que el Director/a del Coro estimase que alguno de sus componentes se encuentra afectado/a por una disminución de las facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la 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 párrafo anterior estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos, como mínimo, serán elegidos por los componentes del Coro entre los pertenecientes a la misma cuerda del Profesor/a del Coro que ha de ser examinado.

En el caso de que el Tribunal reconozca la disminución de las facultades, de tal grado que le incapacite para la prestación idónea de sus funciones, se procederá según lo descrito en el punto 1, apartado 1.2.

3.- ADAPTACIÓN POR INCAPACIDAD PARCIAL

Para aquellos trabajadores/as con Declaración de Incapacidad Permanente Parcial para su puesto de trabajo habitual, se atenderá lo que determine el INSS y les será de aplicación lo descrito en el punto 1, apartado 1.2

4.- ADAPTACIÓN POR INCAPACIDAD TOTAL

Para aquellos trabajadores/as con Declaración de Incapacidad Permanente Total para su puesto de trabajo habitual, en revisión o definitiva, les será de aplicación en primer lugar lo descrito en el punto 1, apartado 1.2.

En el caso de que lo determinado en el punto 1, apartado 1.2. no pudiera realizarse dentro del mismo área geográfica, el trabajador voluntariamente podrá optar por:

1.- Un traslado fuera de su área geográfica habitual siguiendo el procedimiento establecido en el punto 1, apartado 1.2 pero sustituyendo el orden de prelación de la siguiente manera:

A.- Diferente localidad y misma Sociedad.
B.- Diferente localidad y diferente Sociedad.

2.- Causar baja en la CRTVE, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades actuales por cada año de servicio o fracción, considerando que esta baja no tendría consideración de voluntaria.

SISTEMAS DE PROVISION PLAZAS

La aplicación de este artículo se realizará con la participación y acuerdo de los Comité General Intercentros.