

PROTOCOL SOBRE CONTRACTACIÓ DE PERSONAL LABORAL EN LA SOCIETAT ANÓNIMA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ

(Acord del Consell Rector de 30 de novembre de 2022)

El present protocol s'elabora en aplicació del que s'estableix la Disposició Addicional Primera de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat de la Funció Pública Valenciana, amb la finalitat de garantir la publicitat, objectivitat, mèrit, capacitat i igualtat en la selecció del personal de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (SAMC), societat mercantil unipersonal vinculada a la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació (CVMC) i que forma part del sector públic instrumental de la Generalitat.

A més del que es disposa en la citada disposició addicional de la Llei 4/2021, el present protocol respecta el que estableix la Llei 6/2016, de 15 de juliol, de la Generalitat, del servei públic de radiodifusió i televisió d'àmbit autonòmic, de titularitat de la Generalitat, especialment en l'article 46 i la Disposició Transitòria 9^a, que regulen el règim del personal de la CVMC i de les seues societats, així com el que estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, tant en la disposició addicional primera com en els seus articles 55 i 59.

El protocol és també conforme amb les instruccions de la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic dictades en compliment dels acords II i III de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental en les matèries, respectivament, de *criteris generals d'aplicació a les ofertes d'ocupació pública i les seues convocatòries* (Resolució de 15 de maig de 2018) i *criteris generals d'aplicació a la constitució i el funcionament de les borses d'ocupació temporal* (Resolució de 31 de juliol de 2018).

Per altra banda, el protocol és respectuós amb el s'ha negociat amb la representació del treballadors de la SAMC dins del marc de la negociació que ha dut al preacord de conveni col·lectiu signat entre el empresa i treballadors el 9 de desembre de 2020.

Vist tot això, el Consell Rector de la CVMC, en virtut de les competències que li atorga l'article 16.3, apartats e) i f) de la Llei 6/2016, de 15 de juliol, de la Generalitat, del servei públic de radiodifusió i televisió d'àmbit autonòmic, de titularitat de la Generalitat, així como el article 8, apartats b) i f) del Reglament Orgànic i Funcional del Consell Rector, publicat per Resolució d'11 de gener de 2017, del president del Consell Rector, en la seua reunió de 30 de novembre de 2022 acorda aprovar el present protocol, el qual ha sigut informat favorablement per part de la Direcció General de Funció Pública amb data 2 de novembre de 2022.

Article 1. Àmbit d'aplicació

1. El present protocol conté les instruccions internes que haurà de seguir la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (SAMC) per la selecció i contractació del seu personal laboral, tant el personal fix com el temporal.

2. A aquest efecte es distingeix:

a) Contractació laboral amb caràcter fix, formalitzada en una determinada categoria professional com a conseqüència de la superació del procés selectiu convocat per a aquesta categoria en el marc d'una oferta pública d'ocupació.

b) Contractació laborals temporal, amb contracte formalitzat per a un lloc de treball concret i una duració determinada. La contractació temporal en qualsevol de les seues modalitats tindrà caràcter excepcional i es durà a terme mitjançant borses de treball públiques.

Article 2. Contractació laboral amb caràcter fix

1. L'ingrés del personal laboral fix en la SAMC així como el canvi de grup o categoria requerirà la superació del corresponent procediments selectius d'accés o promoció interna que es duguen a terme en el marc de les ofertes públiques d'ocupació convocades per el Consell Rector de la CVMC.

2. Les ofertes públiques d'ocupació, que seran negociades amb els representants dels treballadors i treballadores, contindran una reserva de no menys del 7 % de les vacants per a ser cobertes per persones amb diversitat funcional amb grau igual o superior al 33 %.

3. La selecció s'efectuarà mitjançant convocatòries públiques, amb subjecció als principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat. En tot cas, hauran de publicar-se en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV) sense perjudici de la seua publicitat en el portal d'ocupació pública de la Generalitat i en la pàgina web de la CVMC.

4. Les convocatòries per a l'accés a la SAMC s'articularen preferentment mitjançant concurs oposició que tindran el caràcter de lliure sense perjudici del que es preveu en l'apartat 6 d'aquest article. Les proves i exercicis de la fase d'oposició hauran de guardar correlació amb les funcions que cal realitzar en els llocs i les aptituds personals necessàries per al seu bon compliment i la puntuació a obtindrà en aquesta fase serà almenys del 60 % de la nota final. En tot cas, el valor proporcional atorgat a la fase de concurs no podrà ser determinant del resultat de la convocatòria.

La concreció de les bases generals per a les convocatòries de dada oferta pública d'ocupació, dins del marc del que preveu aquest apartat, es negociarà amb el Comitè d'Empresa. Per a les convocatòries de les ofertes 2020 i 2021 de la SAMC, les bases generals seran les previstes en l'Acord signat el 12 de maig de 2021, que s'inclou com annex al present protocol.

5. Els òrgans tècnics de selecció hauran d'estar integrats per personal al servei de la Generalitat i el seu sector públic instrumental o d'altres administracions públiques. Haurà de procurar-se la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans tècnics de selecció.

6. En el marc de les ofertes d'ocupació de la SAMC es configuraran processos de promoció interna mitjançant concurs oposició restringit a les persones treballadores fixes que pertanguen al grup professional immediatament inferior o igual al de la categoria convocada i que tinguen la titulació i requisits que establisca la convocatòria. Les convocatòries de promoció interna podran preveure l'exempció d'exercicis o la reducció de temes en relació amb el contingut de les convocatòries del torn lliure per a la mateixa categoria.

Article 3. Borses de treball

1. La selecció del personal laboral temporal, qualsevol que siga la modalitat de contractació, es realitzarà mitjançant borses de treball, conforme al principi d'agilitat en els procediments i amb respecte als principis d'accés a l'ocupació pública de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat. En tot cas, les convocatòries de les borses hauran de publicar-se en el DOGV, sense perjudici de la seua publicitat en el portal d'ocupació pública de la Generalitat i en la pàgina web de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació.

Es constituïran tantes borses de treball com categories hi haja en el conveni col·lectiu. Cada borsa estarà territorialitzada per províncies, i cada aspirant podrà optar a sol·licitar integrar-se en tots els àmbits territorials convocats o només en algun o alguns.

2. Les borses de treball ordinàries seran les resultants dels processos de selecció convocats en el desenvolupament de l'oferta d'ocupació pública. En podran formar part les persones que hagueren participat en el procés selectiu i que complisquen algun dels requisits següents:

a) El personal que haja aprovat algun exercici dins del procés.

b) El personal de la CVMC o l'SAMC amb contracte laboral temporal en la categoria convocada, sempre que hagueren realitzat alguna de les proves, encara que no n'hagueren superat cap. Amb les mateixes condicions, podrà integrar-se el personal que haguera prestat serveis en l'extinta RTVV en categories amb funcions anàlogues a les de la categoria convocada, d'acord amb el que preveu la Disposició Transitòria Novena de la Llei 6/2016, de 15 de juliol, de la Generalitat, del servei públic de radiodifusió i televisió d'àmbit autonòmic, de titularitat de la Generalitat.

3. L'orde de prelación en les borses previstes en el punt anterior serà el següent:

1r) Persones que hagen aprovat tots els exercicis de la fase d'oposició del procés selectiu corresponent sense haver obtingut plaça, ordenats conforme a la baremació de la fase de concurs del mateix procés, tenint prioritat els aspirants procedents del procés de promoció interna enfront dels del torn lliure.

2n) Persones que hagen aprovat algun exercici de la fase d'oposició del procés selectiu corresponent, ordenats per la puntuació resultant de la suma de la qualificació obtinguda en els exercicis de la fase d'oposició i els punts resultants de la valoració dels mèrits previstos per a la fase de concurs, en la proporció prevista en la convocatòria del procés selectiu.

3r) Persones que s'integren en la borsa en virtut del que preveu l'apartat b del punt 2, ordenats conforme a la puntuació resultant de la suma de la qualificació de l'exercici realitzat i els punts de la valoració dels mèrits previstos per la convocatòria del procés selectiu per a la fase de concurs.

4. Finalitzat el procés de selecció de personal fix d'una determinada categoria, si hi haguera persones amb les condicions previstes en l'ordinal 1r de l'apartat 3 d'aquest article, es constituirà automàticament una borsa amb elles. En el termini dels sis mesos següents a la finalització del procés selectiu s'haurà de procedir a completar, si escau, aquesta borsa amb la baremació del personal inclòs en els ordinals 2n i 3r del mateix apartat 3. En el cas que en finalitzar el procés selectiu no hi haguera persones amb les condicions previstes en l'ordinal 1r, en el mateix termini de sis mesos des de la finalització del procés, s'haurà de constituir la borsa amb la baremació del personal inclòs en els ordinals 2n i 3r de l'apartat 3.

5. Amb l'absència o l'esgotament de la borsa d'una determinada categoria constituïda d'acord amb el que preveuen els apartats 2, 3 i 4 anteriors, i mentre es forme la resultant de la corresponent oferta d'ocupació pública, podran convocar-se borses provisionals mitjançant la realització de proves selectives o pel sistema de baremació de mèrits. El personal seleccionat mitjançant aquestes borses no podrà integrar-se quan cesse en les borses constituïdes conforme als apartats 2, 3 i 4, però sí que

computarà com a experiència en futurs processos selectius el temps treballat com a conseqüència d'haver format part d'aquestes borses provisionals.

Article 4. Funcionament de les borses de treball

1. L'orde de crida per a cobrir les vacants serà el derivat de l'orde de prelación de cada borsa d'acord amb el que preveja el conveni col·lectiu d'aplicació o, en absència de conveni col·lectiu, per els criteris previstos per la pròpia convocatòria. amb les excepcions següents:

a) La dona víctima de violència de gènere podrà renunciar justificadament a ser nomenada o cessar en el lloc que exerceix i ser nomenada en la primera vacant que es proveïska en la seua borsa, sempre que resulte compatible amb les mesures de protecció.

b) Quan com a conseqüència de l'aplicació d'una determinada borsa, s'hagen realitzat dènou contractes i entre els quals no hi haja algun aspirant amb diversitat funcional, el següent contracte es realitzarà amb el o la primera aspirant amb diversitat funcional que integre la borsa, quin com quin el seu número d'orde, sempre que reunisca les condicions necessàries per a exercir el lloc de treball.

2. Quan es tracte de contractacions que suposen una jornada de treball igual o inferior al 50 % de la jornada ordinària prevista en aquest protocol, s'anunciarà, prèvia informació als membres de la comissió de seguiment, la necessitat de la contractació en la pàgina web d'À Punt perquè les persones interessades integrants de la borsa corresponent puguen sol·licitar-ho en un termini no superior a cinc dies per correu electrònic. Les sol·licituds seran ateses segons l'orde de prelación de la borsa. Pel que fa a les persones integrants de la borsa que no hagueren fet una sol·licitud no podrà considerar-se que han rebutjat un lloc a l'efecte de la penalització prevista en l'apartat 3 del present article.

3. Es podrà penalitzar el personal integrant de la borsa en els següents supòsits i amb els efectes que es preveuen:

a) Quan renuncie a un lloc ofert de la borsa o no responga a l'oferta sense causa justificada d'acord amb el que es preveu en aquest protocol.

b) Quan no presente la documentació requerida per a la contractació o no es presente per a la signatura del contracte en el termini per a fer-ho.

c) Quan, dins dels terminis establits, no acredite la causa que justifique la renúncia o no comuniqui l'extinció d'aquesta causa.

d) Quan renuncié al lloc d'una borsa que s'estiga exercint com a contractat temporal per haver sigut nomenat per a un lloc d'una altra borsa de la CVMC o l'SAMC.

4. La penalització suposarà que no se li puga oferir a la persona penalitzada un lloc en la mateixa borsa excepte situacions excepcionals en les quals s'esgote íntegrament la mateixa, durant un període de temps que serà de tres mesos la primera vegada que es produísca la situació, sis mesos la segona i un any a partir de la tercera vegada.

5. Es considera que són causes que justifiquen la renúncia al lloc de treball que s'ofereix a una persona integrant d'una borsa, sense que procedisca la penalització prevista en el punt anterior, les següents situacions:

a) Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, accident no laboral, accident de treball, malaltia professional i risc d'embaràs durant el temps que dure la mateixa.

b) Maternitat, entre el seté mes d'embaràs i la setzena setmana posterior al part, o diuitena si el part és múltiple. Per al cas de defunció de la mare, el pare podrà renunciar amb els mateixos drets que ella.

c) Guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, dins de les setze setmanes posteriors a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituísca l'adopció. En cas que la guarda amb finalitats d'adopció o acolliment siga múltiple, el termini en el qual estarà justificada la renúncia serà de díhuit setmanes.

d) Matrimoni o inscripció com a parella de fet en el Registre Civil, dins dels 15 dies naturals següents o anteriors a la celebració o inscripció en el citat registre.

e) Defunció d'un familiar de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat, amb el límit temporal de fins a cinc dies hàbils.

f) Hospitalització, accident o malaltia greu de familiar de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat, amb el límit del dia hàbil següent a la finalització de la situació.

g) Estar exercint càrrec públic.

6. Qui al·legue els motius de renúncia justificada exposats en els punts anteriors, presentarà la documentació justificativa corresponent en el termini de dos dies hàbils. Així mateix, haurà d'acreditar, en els casos expressats en els punts a), f) i g), l'extinció del motiu de renúncia en un termini màxim de deu dies hàbils comptats des de l'extinció.

7. La renúncia voluntària per part del treballador o treballadora a la contractació laboral temporal en un lloc d'una determinada borsa suposarà la seua baixa automàtica en aquesta borsa, excepte en els supòsits següents:

a) Quan el contracte al qual es renuncia supose una jornada de treball igual o inferior al 50 % de la jornada ordinària prevista en aquest protocol, sempre que la renúncia s'efectue al final del primer any de compliment o al final dels successius períodes de 12 mesos.

b) Quan la renúncia estiga motivada per haver sigut anomenada la persona per a un lloc d'una altra borsa de la CVMC o l'SAMC, supòsit en el qual s'aplicarà el que preveu l'apartat 3 del present article.

8. El personal integrant d'una o més borses podrà desactivar voluntàriament la seua pertinença a qualsevol d'aquestes en els casos següents i de la forma en què es preveu per a cadascun d'ells. Durant el temps de la desactivació no li seran oferits llocs.

a) Quan la persona haja sigut contractada per la CVMC o l'SAMC en virtut de la seua pertinença a una borsa, podrà desactivar-se d'una o totes de les restants pel temps que dure el contracte. La desactivació es produirà a sol·licitud de la persona interessada, i la reactivació, d'ofici en acabar el contracte.

b) Fora del cas anterior, podrà sol·licitar-se la desactivació per un període no inferior a tres mesos en qualsevol de les borses a les quals pertanga. L'activació es produirà a sol·licitud de la persona interessada i tindrà efectes al mes següent de la presentació d'aquesta sol·licitud.

9. El personal integrant d'una borsa, una vegada cesse en el lloc exercit, es reincorporarà a la seua posició inicial, d'acord amb la seua puntuació en la corresponent borsa, amb les excepcions respecte a l'orde de prelación previstes en l'apartat 1 del present article.

10. Quedaran exclosos de la borsa d'una determinada categoria els aspirants que hagen sigut contractats però no superen el període de prova en un lloc d'aquesta categoria, així com els que incórreguen en falsedat respecte de la instància, dades, currículum o documentació presentada, tot això sense perjudici de les accions legals que procedisquen. Així mateix quedaran exclosos de totes les borses de la CVMC i de l'SAMC els qui hagen sigut objecte d'acomiadament disciplinari i els qui hagen sigut sancionats amb suspensió d'ocupació i sou mentre dure el temps d'efecte de la sanció.

Article 5. Régim transitori de borses de treball

1. Les borses de treball vigents a l'entrada en vigor del present protocol per a la cobertura dels llocs per als que la relació de llocs de treball de la SAMC establisca el concurs com a forma de provisió, seguiran en funcionament en tant es constituïsquen borses noves de cadascuna de les categories derivades dels processos selectius. Mentre estiguen vigents, seran aplicables les regles de funcionament previstes en les seues respectives convocatòries. Les borses que es convoquen d'acord al que preveu l'article 3.5 del present protocol fins la provisió definitiva de cadascuna de les categories, es constituïran com a complementàries d'aquestes borses i amb les mateixes regles, havent de publicar-se la convocatòria en el DOGV i en el portal d'ocupació pública de la Generalitat, a més de en la pàgina web de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació

2. Per a la cobertura transitòria dels llocs per als que la relació de llocs de treball de la SAMC establisca la lliure designació com a forma de provisió, mentre no existisca personal fix de les categories corresponents, es constituïran borses per a cada lloc concret, que tindran la vigència de 12/24 mesos. Les convocatòries hauran de ser publicades en el DOGV, en el portal d'ocupació pública de la Generalitat i en la pàgina web de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació. En aquestes convocatòries es requerirà als participants la presentació d'una memòria relacionada amb el contingut funcional del lloc i el pla de desenvolupament del mateix. El procediment de selecció en aquests casos tindrà tres fases successives en les que es podrà obtindre fins un total de 125 punts:

1ra) Avaluació dels mèrits generals: Fins a 50 punts, d'acord amb el barem de mèrits previst en la convocatòria.

2na) Avaluació de la memòria. S'avaluarà fins a 35 punts, sent necessari obtindre 20 per passar a la següent fase. La convocatòria deurà de determinar els criteris d'avaluació i el valor desglossat de cadascun d'ells.

3ra): Avaluació de l'entrevista: S'avaluarà fins a 35 punts i els elements avaluats seran tant l'exposició de la memòria com el currículum, la trajectòria professional i les aptituds, habilitats i coneixements relacionats amb el desenvolupament del lloc. La convocatòria haurà de determinar els criteris d'avaluació i el valor desglossat desglossat de cadascun d'ells.

ANNEX:

ACORD SOBRE BASES GENERALS PER A LES CONVOCATÒRIES DERIVADES DE LES OFERTES PÚBLIQUES D'OCUPACIÓ DE 2020 i 2021 DE LA SOCIETAT ANÒNIMA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ

Reunits el dia 17 de maig, per part de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació, el seu Director General Alfred Costa Folgado i, d'un altra les seccions sindicals de CGT, CCOO, UGT, Intersindical Valenciana i CSIF , amb la finalitat de arribar a un consens per a regular els processos selectius de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (en endavant, SAMC), corresponents a les ofertes públiques d'ocupació de 2020 i 2021, signen el present **ACORD**:

Primer. Àmbit de l'Acord

L'Acord serà aplicable als processos per a la selecció de personal de la SAMC recollits en l'Oferta Pública d'Ocupació per a 2020 així com als que puguen convocar-se en l'Oferta Pública d'Ocupació per a 2021.

Es tracta d'un acord referit a qüestions generals que es negocia sense perjudici que en el moment oportú siga necessari negociar les bases particulars de cadascuna de les convocatòries, negociació que podrà afectar tant al desenvolupament de aspectes inclosos en aquestes bases generals com a aquells aspectes que continguen les convocatòries i que, no havent sigut negociats per a arribar al present acord, siga pertinent tractar.

Segon. Sistema selectiu

Els processos selectius als quals es fa referència en l'apartat Primer d'aquest Acord s'articularen a través del sistema de concurs-oposició en el qual la puntuació final màxima assolible serà de 100 punts, dels quals 60 correspondran a la fase d'oposició i 40 a la fase de concurs. La fase d'oposició serà de caràcter eliminatori i prèvia a la fase de concurs.

Tercer. Fase d'oposició

1. La fase d'oposició es desenvoluparà mitjançant el nombre d'exercicis que s'estableix en els següents apartats. Cadascun dels exercicis tindrà caràcter eliminatori, havent de superar-se amb la puntuació que preveja la convocatòria, que en cap cas serà inferior al 50% de la màxima de l'exercici.
2. Per als processos de tots els grups la fase d'oposició constarà de dos exercicis amb les següents característiques i puntuació:
 - a. El primer exercici tindrà un valor de 24 punts (40% de la fase d'oposició) i consistirà en preguntes de test, que podran tindre caràcter teòric i/o pràctic segons el contingut del temari de cada categoria i les funcions del lloc de treball.
 - b. El segon exercici tindrà un valor de 36 punts (60% de la fase d'oposició) i podrà consistir, segons preveja la convocatòria en funció dels coneixements requerits per a cada categoria, en:
 - La resolució per escrit d'un supòsit o de diverses qüestions de tipus pràctic relacionades amb les funcions dels llocs de treball.

- La realització material de tasques relacionades amb les funcions dels llocs de treball.

3. En les proves de caràcter escrit s'establiran els mitjans necessaris per a garantir l'anonimat de la persona opositora davant el tribunal que l'examine.

4. En cada convocatòria s'establirà el termini mínim per la celebració del primer examen, que mai serà de menys de 6 mesos des de la publicació de la convocatòria, sempre que s'haja publicat el corresponent temari.

Quart. Fase de concurs

1. En la fase de concurs es valoraran els mèrits que seguidament s'especifiquen amb la seua puntuació, calculada sobre el total de 40 punts que correspon a la fase de concurs:

- a) Experiència (30 punts màxim): Es valorarà el temps de serveis efectius prestats en:
- a1) Llocs de treball que pertanguen a la mateixa categoria laboral, o equivalent per assimilació de funcions, a les del lloc que haja de proveir-se de mitjans de comunicació audiovisuals públics d'àmbit autonòmic de la Generalitat Valenciana, posteriors a la Llei 6/2016, de 15 de juliol: 0,20 punts per mes complet treballat.
 - a2) Llocs de treball que pertanguen a la mateixa categoria laboral, o equivalent per assimilació de funcions, a les del lloc que haja de proveir-se d'altres mitjans de comunicació audiovisuals del sector públic d'àmbit autonòmic o nacional: 0,15 punts per mes complet treballat.
 - a3) Llocs de treball que pertanguen a la mateixa categoria laboral, o equivalent per assimilació de funcions, a les del lloc que haja de proveir-se de mitjans de comunicació audiovisuals públics de qualsevol altre àmbit: 0,12 punts per mes complet treballat.
 - a4) Altres llocs de treball que pertanguen a la mateixa categoria laboral, o equivalent per assimilació de funcions, a les del lloc que haja de proveir-se: 0,10 punts per mes complet treballat.
 - a5) Llocs de treball de la CVMC i les seues societats, o del grup de l'antiga RTVV que pertanguen categories diferents a la convocada: 0,01 punts per cada mes complet treballat, fins a un màxim de 2,5 punts

2. Per al còmput de l'experiència prevista en aquest apartat, en cadascuna de les convocatòries es farà constar les equivalències entre categories de la SAMC i les del grup de RTVV, d'acord al que es reflecteix en l'annex d'aquest acord.

3. Respecte de les equivalències amb la categoria d'AJUDANT DE PRODUCCIÓ, en les convocatòries es farà constar que l'experiència en llocs de AUXILIAR ADMINISTRATIU no

més es considerarà puntuable en el apartat a4 quan es tracte de serveis prestats en empreses públiques o privades del sector audiovisual.

4. En les convocatòries per a la categoria de EXPERT/A CONTINGUTS DIGITALS es computarà, a més de l'experiència en els llocs de la CVMC i de la SAMC de la categoria (EXPERT/A XARXES I COMUNICACIÓ, SEO MÀNAGER I TÈCNIC GESTIÓ WEB) l'experiència en llocs d'ANALISTA SOCIAL MÈDIA de la SAMC. Així mateix, en les convocatòries per a ANALISTA SOCIAL MÈDIA es computarà també l'experiència en llocs EXPERT/A XARXES I COMUNICACIÓ, SEO MÀNAGER I TÈCNIC GESTIÓ WEB.

b) Formació (10 punts màxim):

b1) Coneixement d'un nivell de valencià superior a l'exigit en la convocatòria: Es valoraran, fins a un màxim de 5 punts, d'acord al que es determine per a cada convocatòria.

b2) Coneixement d'idiomes estrangers i altres llengües oficials de l'Estat, distintes de les dos oficials a la Comunitat Valenciana: Es valorarà ,fins a un màxim de 4 punts, el nivell més alt del que s'estiga en possessió en cada idioma d'acord amb la següent graduació referida als nivells del Marc Europeu Comú de Referència (MERC):

- A2: 0,5 punts
- B1: 1 punt
- B2: 2 punts
- C1: 3 punts
- C2: 4 punts

No es valorarà com a mèrit el nivell d'idioma que s'exigisca com a requisit d'accés en una determinada convocatòria.

Només es tindran en compte els títols, diplomes i certificats que s'ajusten al MERC i que hagen sigut expedits per les escoles oficials d'idiomes, o equivalents, com també els títols, diplomes i certificats expedits per universitats i altres institucions públiques o privades espanyoles i estrangeres, de conformitat amb el sistema de reconeixement de competències en llengües estrangeres que establisca l'autoritat educativa corresponent

b3) Altres titulacions: Per la possessió addicional de titulació acadèmica oficial superior a l'exigida en la convocatòria o de altres titulacions del mateix nivell: 1,5 punts per títol, excloent-hi el comptabilitzat com a requisit per accedir al procés selectiu, fins a un màxim de 3 punts.

b4) Cursos de formació i perfeccionament: Es valoraran els cursos de formació i perfeccionament el contingut dels quals estiga relacionat directament amb l'actualització dels coneixements que s'han de tenir en el lloc de treball que s'ha d'ocupar, i sempre que es tracte de cursos homologats per centres de formació d'institucions públiques del sector audiovisual o reconeguts per les

administracions públiques, com també per les universitats i el centre de formació del grup de l'antiga RTVV o per la CVMC i les seues societats, fins a un màxim de 5 punts d'acord amb la distribució següent:

- Durada de 15 hores: 0,2 punts
- Durada entre 16 i 75 hores: 0,5 punts
- Durada entre 76 i 100 hores: 1 punt
- Durada de més de 100 hores: 2 punts, més 0,02 punts per cada hora que supere les 100 hores.

Quint. Places reservades per a persones amb diversitat funcional

Les proves selectives destinades a persones amb diversitat funcional física, sensorial o psíquica es realitzaren conjuntament amb la resta de places de la mateixa categoria i tindran idèntic contingut que les establides per a la resta dels aspirants, sense perjudici de les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seua realització, per a assegurar que les persones amb diversitat funcional participen en condicions d'igualtat.

Sisé. Borses derivades dels processos selectius

El procediment per a la constitució i el funcionament de les borses de treball derivades dels processos selectius serà l'establert al conveni col·lectiu d'aplicació, i en la seua absència, a l'establert en el III Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de data 31 de juliol de 2018.

Burjassot, 17 de maig de 2021"