

6.1. Pruebas selectivas.**6.1.1. Fase de Concurso.**

En dicha fase se valorarán los méritos alegados que sean justificados documentalmente y debidamente compulsados por los aspirantes en el momento de presentar la solicitud, con arreglo al siguiente baremo hasta un máximo de **45 puntos**:

a. Experiencia profesional hasta un máximo de 10 puntos.

a.1. Por haber desempeñado un puesto igual o similar al del objeto de la convocatoria, en RTVMelilla. Se otorgará 0,80 puntos por mes trabajado, debidamente justificado mediante copia(s) de contrato(s) de trabajo(s), acompañado de un certificado de vida laboral.

a.2. Por haber desempeñado un puesto igual o similar al del objeto de la convocatoria, en empresa comunicación audiovisual se otorgará 0,30 puntos por mes trabajado, debidamente justificado mediante copia(s) de contrato(s) de trabajo(s), acompañado de un certificado de vida laboral.

b. Méritos académicos hasta un máximo de 20 puntos.

Por recibir cursos de formación y perfeccionamiento de 20 o más horas homologadas por Administraciones Públicas o Entes Públicos, Organizaciones Sindicales y Confederación de Empresarios, relacionados con las funciones propias y específicas del puesto de trabajo al que se opta, se otorgará 0,25 puntos por cada 20 horas.

c. Prueba presencial hasta un máximo de 15 puntos.**7. LISTA DE PUNTUACIONES DE LOS CANDIDATOS**

Finalizadas las pruebas, la Comisión de Valoración hará público en la página web de Televisión Melilla las listas de las puntuaciones obtenidas en las fases de concurso y práctica y ordenados atendiendo a ésta.

La pertenencia a la relación de candidatos que resulte de la presente convocatoria no constituirá, en ningún caso, mérito en pruebas selectivas para acceder, como personal fijo al servicio de RTVMelilla.

8. GESTIÓN DE LA RELACIÓN DE CANDIDATOS.

La gestión de las relaciones de candidatos se llevará a cabo por RTVMelilla dando cuenta a los Delegados de personal de cada actuación que se realice.

El llamamiento de los seleccionados, cuando se autorice la contratación personal de carácter temporal, se realizará por riguroso orden de relación de candidatos y conforme a los siguientes puntos:

a) La relación de candidatos tendrá carácter rotatorio, de tal manera que una vez haya sido llamado el último de los seleccionados, se iniciará de nuevo.

b) RTVMelilla procederá al llamamiento telefónico y por correo electrónico del aspirante seleccionado, comenzando por aquel que se halle situado en primer lugar de la relación de candidatos, citándole en el plazo que se estima conveniente, a tenor de la urgencia de la contratación.

Asimismo, en estos casos, si no es posible localizar al candidato, tras tres intentos de comunicación, entre los que mediará como mínimo un intervalo de una hora se procederá al llamamiento de los sucesivos candidatos hasta localizar uno disponible, permaneciendo los candidatos que no hubiesen sido localizados en el mismo puesto que ocupaban en la Bolsa, a la espera de un nuevo llamamiento.

c) Si el llamado no se persona en las instalaciones de la empresa, habiendo sido citado en la forma prevista en los apartados anteriores, se citará al siguiente que le corresponda en la relación de candidatos. En este caso, la incomparecencia es causa de exclusión de la Bolsa de trabajo.

d) Se mantiene su turno de las correspondientes bolsas de Trabajo a quienes no puedan aceptar las ofertas de ocupar temporalmente una plaza porque concurren en los mismos alguna de las siguientes circunstancias:

- * Periodo de embarazo o el correspondiente a la maternidad o situaciones asimiladas.
- * Enfermedad del aspirante.
- * Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- * Mantener una relación de empleo de carácter temporal con RTVM.

Finalizado uno o varios contratos de trabajo de carácter temporal que hayan tenido una duración inferior a seis meses en conjunto, el trabajador que haya finalizado dichos contratos permanecerá en la relación de candidatos seleccionados en el mismo puesto que tenía, y que será llamado nuevamente cuando se produzca una nueva autorización de contratación temporal, siguiendo el procedimiento establecido en esta misma base.

Esta situación se mantendrá hasta que el trabajador seleccionado haya desempeñado su trabajo un máximo de seis meses en conjunto con los sucesivos contratos, excepto que con el último contrato formalizado se exceda de dicho límite, en cuyo caso se estará hasta la finalización del mismo.