rtve

ACTA Nº 45 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN RTVE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dª. Dolores AROCHA RODRIGUEZ (CC.OO.)
D. Cristo TORRES SUAREZ (CC.OO.)
D. José Félix IRIARTE GOMEZ(CC.OO)
D. Faustino ALEGRIA FERNANDEZ (CC.OO)
Dª. Mª Jesús DE JUAN GONZALEZ (UGT)
Dª. Elvira LARREA HERNAEZ (UGT)
Dª. Mª Jesús RODRIGUEZ PEREZ (APLI)
D. José Antonio MORENO VILLERO (APLI)
D José Manuel MARTINEZ MILLAN (ALTERNATIVA RTVE-STC)
Dª. Mª Paz CANFRAC DOBLAS (ALTERNATIVA RTVE-STC)
D. Francisco Javier GONZALEZ ROJO (USO)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN

D. Luis MARTINEZ OLALLA
(DIRECTOR RELACIONES LABORALES CRTVE)
D. Francisco CASTELLANOS FELIPE
(SUBDIRECTOR DE REGIMEN LABORAL)
D. José Luis BLANCO HERAS
(SUBDIRECTOR DE SELECCIÓN)
Dª María Del Mar DE FRANCISCO ACOSTA
Dª.Mónica ARMADA ARIAS
D. Jesús YECORA CABALLERO

SECRETARIO

Dª Mª Del Carmen FERNANDEZ RUEDA

En Madrid, a 24 de marzo de 2011, siendo las 10:15 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:

Cuestión Previa:

Las partes firman las actas número 43 y 44, salvo la Sección Sindical de Alternativa RTVE-STC.

ORDEN DEL DIA

CC.OO y UGT presentan una propuesta sobre la valoración de factores curriculares y personales a efectos de traslados de los grupos II y III (se adjunta como anexo 1 a éste acta); a continuación, CC.OO y UGT explican su propuesta, contestan las preguntas formuladas por la Dirección y todas las partes debaten sobre el tema.

La Dirección entrega su propuesta de modificación del Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo que, entre otras cosas, incluye una primera propuesta de regulación del Banco de Datos (se adjunta como anexo nº 2 a éste acta), a continuación explica la propuesta y resuelve las dudas planteadas por la Parte Social e invita a ésta a que estudie el tema del Banco de Datos y presente

USO

rtve

contrapropuesta.

Por último las Partes deciden que estudiarán el tema de las modificaciones al Sistema de Provisión de Puestos e intentarán llegar a un acuerdo en el plazo de una semana.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión, fijándose la próxima reunión de la Comisión Técnica para el día 23 de marzo de 2010 a las 09:30, lo que se acredita por la presente Acta, que firma un representante de la Dirección y un representante de cada una de las secciones sindicales que como parte social participan en la Comisión Negociadora, lo que yo como secretaria, certifico

EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

REPRESENTANTES DE LA PARTE SOCIAL

EL SECRETARIO

UGT

ALTERNATIVA

USO

PROPUESTAS CC.OO y UGT

Anexo acta nº 1/5

Modificación I.

5.1.2.- Valoración curricular:

Además de tener en cuenta los criterios anteriores, en el traslado se realizará, una valoración curricular cuyo cómputo sobre el total de la valoración, será de 50 puntos, tal como señala el anexo _____

Modificación II.

ANEXO _____

Corregir título:

DESARROLLO DEL APARTADO 5.1.2. DEL SISTEMA PROVISIÓN PUESTOS DE TRABAJO:
DESCRIPCIÓN FACTORES VALORACIÓN CURRICULAR TRASLADOS.

Modificación III.

Corregir la puntuación de la tabla del anexo_____, "***VALORACION CURRICULAR – TRASLADOS"***

Arraigo zona geográfica: 7 Puntos
Otros ...: 1 Puntos.

Modificación IV.

Punto 5.1.

a) Ser personal fijo, indefinido del la CRTVE en situación de activo. Los trabajadores en excedencia especial podrán participar en la fase de traslado, como si estuviesen en activo.

Modificación V.

Los trabajadores con categorías específicas y temporales (Acta 3/10/06) que participen en los procesos de cobertura de plaza, mantendrán las tablas salariales del grupo profesional de origen.

Propuesta:

Unificar las fechas de exámenes para las plazas de las mismas categorías. Dos convocatorias al año.

Anexo nº 2, Acta nº 45.

SISTEMA DE PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 13.- Plantillas.

1. La plantilla vendrá determinada por las necesidades organizativas de la empresa. RTVE mantendrá en cada momento la plantilla total y por localidades y centros que impongan su desarrollo y organización, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, dotando las vacantes que se produzcan del modo que se determina en el artículo 15 o amortizándolas, con independencia de su causa, de acuerdo con la legislación vigente, acuerdos alcanzados en materia de plantilla y acuerdos y normas adoptados por el Parlamento español, sobre RTVE.

2. RTVE determinará en cada caso, si los puestos de mando de Unidades Orgánicas, los de confianza, los de corresponsalías y aquellos que ocupe el personal en comisión de destino, se integran o no en sus plantillas. Estos puestos podrán ser dotados y amortizados libremente por la empresa. Durante la permanencia de trabajadores fijos de RTVE en puestos excluidos de convenio, la empresa procurará mantener vacante o sin dotación definitiva los ostentados por aquellos en plantilla anteriormente; de haberse cubierto éstos definitivamente con otros trabajadores, RTVE reconoce el derecho de retorno a puestos análogos al ocupado, para quienes cesen en el cargo ostentado.

3. Será un objetivo de la Empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero o norma que lo sustituya, sobre reserva de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por personas con discapacidad.

Artículo 14.- Información sobre censos

La Empresa entregará al CGI y a todos los sindicatos legalmente establecidos y con representación en la Corporación, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- Apellidos, nombre y sexo.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional y nivel económico.
- Antigüedad en el nivel y antigüedad a efectos de trienios.
- Centro de Trabajo, Unidad Orgánica y Sociedad a que estén adscritos.
- Situación Laboral (fijo, indefinido, contratado, excedentes etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico.
-

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Artículo 15.- Dotación de puestos y provisión de vacantes

1. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, se llevará a cabo del modo que se determine en este convenio y en el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida personal y familiar.

2. 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, cuando en la resolución por la que se determine la cobertura de puestos se establezca como modo de provisión, el señalado en este Convenio, la provisión de plazas se ajustará a los siguientes criterios de prelación, sin perjuicio de lo establecido en el Art.26

    - Traslados
    - Promoción/ Cambio de Categoría/Ingreso Restringido.
    - Ingreso.
    - Contratación Directa.

3. Cada puesto de trabajo que se pretenda cubrir se publicará en los tablones de anuncios, así como en la Intranet corporativa y/o Web rtve.

4. En cada convocatoria se publicarán, con respecto a cada puesto de trabajo, los siguientes extremos:

    4.1 Categoría y grupo profesional.

    4.2 Perfil de competencias, aptitudes y conocimientos que requiera el puesto o puestos de trabajo ofertados.

    4.3 Titulación específica requerida y los criterios para la equivalencia entre la formación opcional y la experiencia profesional con las titulaciones académicas en el caso de que éstas no se posean, y no se trate de titulación habilitante.

    4.4 Destino orgánico y, geográfico ~~y sociedad~~.

4.5 Posibilidad de una valoración curricular y baremos de calificación, en el caso de que se establezcan requisitos específicos en el puesto de trabajo convocado, tal como señala el anexo _____

5. Sistema de provisión.-

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo en la Intranet corporativa.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse, como límite máximo, el día en el que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Para resolver la adjudicación del puesto, se analizarán las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado, con el siguiente orden de prelación:

5.1. -Traslados.-

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

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

a) ~~a)~~ Ser personal fijo o indefinido del la CRTVE o de sus Sociedades.

~~a)~~b) Tener la misma categoría profesional que la requerida para las plazas ofertadas

c~~b~~) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de tres años si se trata de un segundo Traslado o de cinco años si se trata de un tercero o sucesivos Traslados.

d~~c~~) Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos.

e~~d~~) Adjuntar, a petición de la Comisión de Empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

El traslado se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

5.1.1.- Antigüedad:

I. Antigüedad en la empresa. 2 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 18 puntos.
II. Antigüedad en la categoría profesional del puesto. 2 puntos por cada año de antigüedad en la categoría. Máximo 18 Puntos.
III. Antigüedad en el registro de traslados: 2 puntos por año. Máximo 14 puntos
IV. Los casos en los que se produzca un empate, se resolverán a través de sorteo.

5.1.2.- Valoración curricular:

Para los perfiles de las categorías del Grupo I, tal como señala el anexo, en el traslado se realizará, además de tener en cuenta los criterios anteriores, una valoración curricular cuyo cómputo sobre el total de la valoración, será de 50 puntos.

5.2.- Registro de traslados.

Para que pueda ser valorada la antigüedad en el registro de traslados, será requisito imprescindible llevar a cabo la oportuna inscripción. Dicha solicitud podrá ser instada en cualquier momento, acreditada una antigüedad mínima de un año, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se haya anunciado o no puestos para su provisión.

Del mismo modo podrá solicitarse la participación en proceso de traslados, en los términos descritos en el artículo anterior, aunque el candidato no se encuentre inscrito en el registro de traslados. En este caso no se valorará la antigüedad por tal concepto.

Sin embargo, todos los inscritos en el registro tendrán que solicitar expresamente su participación en un proceso concreto de traslado, sin que la simple inscripción en el registro genere en este sentido, ningún derecho.

Las solicitudes registradas tendrán una vigencia de un año, a contar desde el día primero del mes siguiente en que sean enviadas.

Las renovaciones de las solicitudes deberán realizarse en los tres meses anteriores al cumplimiento del plazo; en caso contrario perderá su derecho.

Asimismo, en el supuesto de no continuar interesado en la misma, deberá anularse la solicitud mediante comunicación escrita.

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata; sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino

podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

Los traslados darán lugar a las indemnizaciones reguladas en el Art. 43.1

5.3.- Promoción interna/ Cambio de categoría/ Ingreso restringido:

En el caso de que el puesto o puestos de trabajo no hayan sido cubiertos mediante solicitudes de traslados, se atenderán las peticiones de promoción, o cambio de categoría e ingreso restringido.
Se entenderá que existe promoción profesional cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo profesional a otro superior y cambio de categoría, cuando no implique cambio de grupo.

La promoción interna, cambio de categoría o ingreso restringido se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Para optar a la promoción interna o cambio de categoría, será requisito imprescindible ser trabajador fijo o indefinido en cualquiera de las empresas de la CRTVE.

De igual manera todos aquellos trabajadores contratados temporalmente en el Grupo RTVE, con contrato en vigor a la fecha de la publicación de la convocatoria, siempre que cumplan con los requisitos generales y específicos del puesto al que pretenden acceder y que la categoría del puesto pretendido coincida con la categoría por la que prestan sus servicios en RTVE, podrán optar a los puestos ofertados, a través de la correspondiente convocatoria restringida.

Artículo. 16.- Procedimiento selectivo común, tanto para la promoción interna/cambio de categoría e ingreso restringido.

Todos estos trabajadores realizarán las mismas pruebas selectivas y en el mismo momento

Para la calificación de este proceso conjunto se valorará la prestación laboral de servicios reconocida en el Grupo RTVE, hasta con 27 puntos (sobre una puntuación máxima total de 100). La distribución de éstos puntos (27) se realizará atendiendo a los siguientes factores:

1. Antigüedad en la empresa: 2 puntos por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 12 puntos.
2. Destino geográfico coincidente con el de la plaza a ocupar: 5 puntos.

3. Antigüedad en Grupo Profesional inferior y misma familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 10 puntos.

4. Antigüedad en Grupo Profesional inferior y distinta familia: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

5. Antigüedad en el mismo Grupo profesional: 2 puntos por cada año, con un máximo de 6 puntos.

Deberán acreditarse al menos 750 días de prestación reconocida en RTVE durante los últimos 4 años, contados hasta el inicio del proceso selectivo, para que operen las primas, anteriormente señaladas.

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

Una vez realizados estos ajustes (si proceden), el puesto/s recaerá en aquellos candidatos que, habiendo aprobado, ~~,~~ sobre 100~~,~~ hubieran alcanzado más puntuación.

En caso de no existir ningún candidato que cumpla estas exigencias, el puesto, en esta fase, se declarará desierto.

Una vez finalizado un proceso, a efectos de procesos de cobertura de vacantes de plazas de la misma categoría y perfil profesional requerido que se convoquen en fechas posteriores a este, se reservarán durante un plazo de seis - 6 - meses las opciones de obtención de plaza a los candidatos que hubieran obtenido en las pruebas una calificación igual o superior al 50% de la puntuación máxima posible.

Artículo. 17.- Ingreso.-

Los puestos de trabajo que se pretendan cubrir mediante personal de nuevo ingreso, serán publicados en la Web de RTVE.

En la convocatoria correspondiente se establecerán el tipo de pruebas y/o entrevistas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

Artículo. 18.- Contratación directa.-

En el caso de que el o los puestos convocados hubieran quedado desiertos se procederá a la contratación directa, por parte de la Empresa tras informar a la Comisión de Empleo.

Artículo 19.- Efectos del Traslado, la Promoción, la Reconversión/Cambio de categoría y el Concurso Oposición Restringido.

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio-convocatoria de la misma. Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

Para el personal vinculado laboralmente con RTVE, una vez hecha pública la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

Para la elección de los destinos definitivos se procederá según el orden de la puntuación, de mayor a menor, obtenida.

Dicha prelación operará en lo que respecta a los destinos geográficos. La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa

Artículo 20. - Requisitos generales para el acceso al Grupo RTVE

Serán requisitos generales para optar al ingreso en CRTVE:

a) Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

b) No haber sido separado, como resultado de expediente disciplinario, de ningún Cuerpo de las Administraciones Públicas.

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

d) Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada categoría y profesión exija el Convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

Artículo 21. Selección de personal no fijo. Banco de Datos de Selección y Contratación.

1. El personal contratado con carácter temporal al amparo de la legislación vigente y con categoría profesional recogida en el Convenio Colectivo, será seleccionado de acuerdo con lo que se dispone en este artículo.

2. La Dirección será responsable de la Selección y propuesta de las personas del Banco de Datos de Selección y Contratación que, con categoría de Convenio, fuera necesario contratar en la Corporación RTVE.

La selección responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y mejor adaptación a los requisitos del puesto.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a la información que solicite sobre cualquier aspecto relacionado con la inclusión de alumnos en prácticas en el Banco de Datos, así como de los criterios utilizados por la Dirección en el proceso de Selección.

3. Normas sobre organización y funcionamiento del Banco de Datos de Selección y Contratación para Selección de trabajadores en la Corporación RTVE.

3.1. Existirá un Banco de Datos de Selección y Contratación gestionado por la Dirección de Recursos Humanos RTVE, destinado a la selección de trabajadores que puedan ser contratados con categoría recogida en el Convenio Colectivo de la Corporación RTVE.

3.2. Todas las actualizaciones que se produzcan en el Banco de Datos estarán disponibles para su consulta en la Intranet de RTVE.

Al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de RTVE, la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación se hará constar el Convenio de Formación concreto del que provienen, destino en donde se realizarán las prácticas y duración prevista de las mismas.

Esta información podrá ser solicitada por los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros de RTVE.

3.3. Para acceder a dicho Banco de Datos de Selección y Contratación será preciso cumplir alguno de los siguientes requisitos:

a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicho Banco en exámenes de acuerdo con el Sistema de Provisión de Puestos de Trabajo en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.

b) Haber superado una prueba específica para dicho Banco. En dicha prueba participarán los Representantes Sindicales en forma y número que se determine en cada caso.

c) Haber sido becarios, en calidad de alumnos en prácticas de formación a través de los distintos convenios que tenga firmados la Corporación RTVE con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas reconocidas oficialmente.

Para que puedan realizar las prácticas que dan derecho a ser incluido en el Banco de Datos será requisito imprescindible estar realizando el último curso y que estos

estudios correspondan a una titulación académica oficial relacionada directamente con las prácticas a realizar.

3.4. La permanencia y vigencia en el Banco de Datos de Selección y Contratación será de tres años naturales desde su inclusión o fecha de finalización de la última relación laboral con la Corporación RTVE.

No obstante, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas categorías y perfiles en las que esta medida pudiera restar operatividad al Banco de Datos, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas categorías.

3.5. Para poder hacer efectiva la inclusión en el Banco de Datos de Selección y Contratación, será requisito imprescindible que la persona haya terminado y acreditado los estudios académicos que le habiliten para poder ser contratada en la Corporación RTVE y que el Instituto RTVE expida la certificación acreditativa correspondiente de la realización de dichas prácticas.

Artículo 22. Pruebas médicas y psicológicas.

1. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a la CRTVE la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

2. Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento

Artículo 23 Tribunales.

1. Se constituirán tribunales generales o específicos para cada caso, para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, enumeradas en los artículos anteriores.

2. Los Tribunales se integrarán por personal cualificado en cada caso. De estos, cinco serán designados por el CGI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma categoría o superior a la de las plazas convocadas

Las decisiones en el ámbito de actuación de los Tribunales, se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (RLT y Empresa) que, en este caso será idéntica a la de la Comisión de Empleo.

Asimismo, cualquiera de las partes que expresamente lo indique, podrá delegar el voto en alguno/s de sus representantes.

3. La composición de cada Tribunal se hará pública con la suficiente antelación. Los miembros del Tribunal en ningún caso podrán estar ligados con alguno de los candidatos con vínculos de parentesco o interés de parte.

4. Corresponde a los Tribunales:

   a) Administrar las pruebas establecidas.

   b) Valorar las actuaciones y ejercicios.

   c) Levantar acta de sus sesiones.

Artículo 24. Comisión de Empleo.

1. Se crea una comisión de empleo compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CGI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical.

2. El objetivo y finalidad de la Comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para el cumplimiento de ésta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:
   a) Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.
   b) Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.
   c) Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible una valoración curricular.
   d) Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los tribunales específicos.
   e) Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.

f) ~~Valorar los factores concurrentes de carácter personal~~.
g) Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.
h) Conocer cuantas alegaciones ~~impugnaciones~~ o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
i) Decidir sobre las alegaciones ~~impugnaciones~~ presentadas y levantar acta de las mismas.
j) Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.

k) Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.

l) Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.

Con la creación de esta Comisión, quedan sin efecto y desaparecen el resto de Comisiones que trataban sobre provisión de vacantes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 25. Período de prueba.

1. La contratación de personal 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 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 informe sobre el periodo de ~~la~~ prueba del trabajador~~,~~ su mando orgánico~~, así como sus compañeros de trabajo y la Representación legal de los Trabajadores~~ evaluará~~n~~~ su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral~~, pudiendo ser requerida por la Dirección de Recursos Humanos la colaboración del Servicio de Prevención de CRTVE, bien por propia iniciativa o por la Representación de los Trabajadores~~.

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

Artículo 26. Reingreso de Excedentes

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso preferente sobre aquellos puestos de trabajo que quedasen vacantes, una vez que la empresa hubiera agotado sus posibilidades organizativas con su personal fijo y/o indefinido y siempre que el perfil curricular del empleado se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto ofertado y demuestre poder desempeñar las funciones propias del puesto. Además, deberá haber comunicado a la empresa, en los términos que ésta establezca, su deseo de reingreso.

Este principio se aplicará tanto a las situaciones de excedencia voluntaria que en el futuro se puedan producir como a las existentes a la fecha de la firma del presente Convenio.

TRANSITORIA

Antes de la entrada en vigor del presente acuerdo y con el fin de llevar a cabo los procesos de reorganización interna correspondientes, se procederá a ofertar por última vez, al personal ya incorporado en RTVE, las vacantes que en este momento existiesen, antes de que se produzcan nuevas incorporaciones.

DISPOSICIÓN FINAL.

Primera: Con esta redacción, se suprimen los arts. 13 a 20 y 22 a 27, del XVI Convenio Colectivo, así como cualquier otra regulación o artículo que se oponga a éste texto de Provisión de Puestos de Trabajo.

Segunda: Los siguientes textos, se incorporarán como parte de los artículos del futuro convenio, como cuestión ya debatida y aprobada por las partes, pero no eliminan los artículos 104 y 93 del actual Convenio Colectivo.

A incluir en el Artículo 104 (o número de artículo que corresponda):

Asimismo, este órgano (CGI) estará legitimado para recibir toda la información que la empresa esté obligada a entregar a la representación legal de los trabajadores.

A incluir en el Artículo 93 (o número de artículo que corresponda):

La vulneración del secreto exigible sobre las pruebas y deliberaciones, por cualquiera que forme parte del Tribunal, tendrá la consideración de falta muy grave y podrá conllevar la anulación de las pruebas.

Tercera: Los posibles efectos económicos que la Promoción y la Reconversión pudieran ocasionar, se negociarán en pieza separada junto con el resto de cuestiones económicas y serán incluidas en el Art. 20 de éste acuerdo.