



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT-RTVE, local sindical de Prado del Rey, telf:91 581 75 78



www.cgtrtve.org



cgt@rtve.es



www.cgtrtve.org



[@cgtrtve](https://twitter.com/cgtrtve)

21 de agosto de 2023 N° 502

DESEQUILIBRIO ESTRUCTURAL EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Los actuales procesos selectivos en marcha no corrigen en absoluto el desequilibrio de la plantilla. Hace poco más de un año, antes de conocer la distribución de los 1082 puestos [ya advertíamos](#) de las graves carencias en la estructura territorial, áreas técnicas, Orquesta Sinfónica y Coro. Como han reconocido en privado los sindicatos firmantes de las bases de las convocatorias, estas oposiciones han sido una oportunidad perdida para corregir el desequilibrio y dar una mayor oportunidad a la producción interna. Algunas de sus consecuencias son el aumento de las externalizaciones, disminución de la producción interna (España Directo, Órbita Laika,...), asunción de funciones por encima de la normativa para contratos formativos, así como el empobrecimiento del repertorio en los conciertos de la Orquesta Sinfónica y Coro. De nada sirven [los acuerdos florero](#) sin compromisos reales.

Los [355 puestos de la tasa de reposición de 2022](#) propuestos por la Dirección de Recursos Humanos y Organización, y aprobados por la misma mayoría sindical (UGT, SI y USO), además no atenúan esta desproporción. Frente a ocasionales parches, no suministran el suficiente número de personal en varias Unidades Informativas y Centros Territoriales para garantizar la prestación del Servicio Público en unas condiciones óptimas. Tampoco permiten cubrir todas las vacantes generadas en las áreas técnicas ni, mucho menos, aproximarse a la [estabilidad laboral prometida](#) en la Orquesta Sinfónica y Coro.

SINDICALISMO COMPLACIENTE.

La falta de una Relación de Puestos de Trabajo o instrumento similar para la ordenación de la plantilla favorece su indefinición estructural. Consecuentemente, en la negociación del III Convenio [defendimos](#) que las plazas se cubriesen en el mismo centro y ocupación en la cual se produjese la vacante, con la posibilidad de modificación previo acuerdo en entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y Recursos Humanos. **Se ha demostrado, una vez tras otra, que las propuestas de las Direcciones siempre favorecen a los mismos.** En esta ocasión, por ejemplo, no se cubren ninguna de las dos bajas de 2022 en la Ocupación Tipo de Imagen Personal.

Desgraciadamente, nos quedamos solos en la defensa de esta fórmula de actuación. No obtuvimos el apoyo de ningún otro sindicato. Así pues, la Dirección establece bajo sus propios criterios opacos y sin obligatoriedad de justificación concreta alguna, la disposición de las plazas a cobertura. Para seguir engordando a los de siempre.

Los sindicatos que aprueban el reparto desigual en la adjudicación de plazas a centros de trabajo y/o Ocupaciones Tipo son los primeros cómplices en el desequilibrio estructural de la plantilla.

39 PUESTOS NO DEFINIDOS.

En tanto que se han aprobado las 355 plazas de las 394 correspondientes a la tasa de reposición de 2022, quedan 39 puestos por asignar.

CGT entiende el sindicalismo desde la participación. Por eso os invitamos a que nos escribáis para detallarnos la falta de personal en vuestras áreas y centros de trabajo con el fin de presentar propuestas concretas para estos 39 puestos de trabajo y para modificar las otras 355, puesto que no serán definitivas hasta el momento de su publicación.