



# CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

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



[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org)



[cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es)



[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org)



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

11 de diciembre de 2025 N° 628

## CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN DE UNIDAD ORGÁNICA

Las personas que trabajan en los centros de producción de Madrid y Barcelona en los próximos días podrán solicitar formalmente un cambio de adscripción de unidad orgánica. Para CGT es un acción positiva pero insuficiente para lograr una movilidad horizontal y un desarrollo de la carrera profesional mas allá del dedazo. Como ya [propusimos hace años](#) ante el expresidente José Manuel Pérez Tornero, el procedimiento de cambio de unidad orgánica debería ser el primero de los procesos para la provisión de puestos de trabajo:

“cuando se produzca una necesidad de cobertura de un nuevo perfil profesional, con antelación de acudir a ingreso externo o externalización de servicios o convocatoria interna sin ningún tipo de publicidad; se realice una oferta interna de empleo publicada en la intranet corporativa, con un sistema de baremación establecido, claro y transparente, que oferte esta cobertura interna de plazas. Los criterios para la selección de personal deben tener una puntuación clara, contemplando antigüedad en la empresa, en el ámbito profesional, formación y capacitación profesional (objetivada mediante prueba práctica o en su defecto concurso- objetivo y transparente- de méritos).”

### ANÁLISIS Y MAS PROPUESTAS

Para los cambios de adscripción existen 3 elementos a conjugar:

- La unidad de procedencia del trabajador/a en cuestión. Este es fundamentalmente el mayor problema para la movilidad orgánica, puesto que los responsables son muy reacios a dejar “marchar” a su personal sin recibir un sustituto/a para este puesto.
- La unidad de destino. Aunque normalmente la propuesta de aumentar el personal en cada unidad suele ser bienvenida para sus responsables, éstos quieren participar de la mayor manera posible en la selección.
- La propia plaza y sus características funcionales y económicas. Para CGT, los detalles sobre las plazas (conocimientos necesarios, tareas específicas, complementos, horarios,...) deberían ser conocidos para quienes quisieran optar a esta movilidad profesional.

Como respuesta a estos problemas planteados **nuestra propuesta también plantea proporcionar oportunidades de cambio de adscripción de destino orgánico en las plazas del próximo proceso selectivo externo** (es decir, las oposiciones que se convocarán en el próximo año). De este modo, se solucionarían los inconvenientes de no poder tener un “sustituto/a” inmediato a la plaza:

“SOLICITAMOS se publique en la intranet corporativa una propuesta de las vacantes a cubrir, con detalle de dirección y unidad de destino, mediante el nuevo proceso de ingreso externo, para que previamente puedan ser solicitadas por los trabajadores que ocupan estas mismas en los mismos centros de producción e idéntica categoría, pero en distintas direcciones o unidades. De este modo, el personal que acceda mediante los procesos externos podrá ser definitivamente incorporado en las nuevas vacantes que hayan sido producidas tras los cambios del personal interno. De hecho, ambos procedimientos podrían superponerse en el tiempo y no causar un retraso alguno. Los criterios para la selección de candidaturas tendrían una puntuación clara, contemplando antigüedad en la empresa, en el ámbito profesional, formación, capacitación profesional, objetivada mediante prueba práctica o concurso de méritos y en un listado de personal solicitante de un cambio de unidad y/o dirección.”

## FRENTE A LA INJUSTICIA Y COMPLACENCIA SINDICAL, NOS MOVILIZAMOS.



En CGT no estamos de acuerdo en que los cambios de adscripción de destino orgánico no estén regulados con un sistema transparente y objetivo. Porque existen áreas y unidades donde resulta mas complicado “escapar” y otras donde se dificulta expresamente el ingreso. Y no queremos que la movilidad profesional dependa totalmente de la subjetividad de quienes tomarán las decisiones. Esto solo supondría mantener y oficializar la política del “dedazo” contra la cual protestamos cada viernes vistiéndonos de negro.

**La carrera profesional necesita mucho mas que unos registros de movilidad. Precisa de la publicación de las ofertas, de criterios objetivos y ponderables mediante procesos selectivos transparentes y reglados.**

Hasta ahora solo tenemos unos sistemas opacos que favorecen la corrupción y el clientelismo. Una autopista a la desincentivación laboral.

Sabemos que los sindicatos mayoritarios UGT y SI también han conseguido colocar a los suyos entre los directivos, o en la segunda escala de poder, y no apoyarán ningún tipo de propuesta que aminore su interesado control. También sabemos que la plantilla están divididos entre los mas centrados en la jubilación y los que acaban de entrar. Pero a pesar de nuestra situación minoritaria, excluida de las cocinas de las opacas comisiones de control, **seguiremos denunciando las irregularidades y alzando la voz en defensa de los derechos de la clase trabajadora. De la transparencia y la igualdad de oportunidades.**

**NO NOS VENDEMOS. NO TE VENDEMOS.**