



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical RTVE

cgt@rtve.es

MÉRITO, CAPACIDAD Y PUBLICIDAD EN LA GESTIÓN DE PERSONAL .

En la actualidad, existe un sentimiento generalizado dentro de la plantilla acerca de la poca valoración de su esfuerzo y trabajo. La inversión en formación y el óptimo desempeño de las tareas encomendadas en el puesto de trabajo no se correlacionan con una valoración objetiva que permita optar a una progresión laboral o cuanto menos una movilidad funcional u orgánica acorde con las actitudes y aptitudes de cada profesional. Los criterios para el ascenso y promoción no están reglamentados de tal modo que promuevan un esfuerzo en capacitación y formación.

La ausencia de una relación o catalogación de los puestos de trabajo, la no definición de tareas concretas para cada ocupación tipo e itinerarios formativos consensuados impiden la normalización de una carrera profesional favorable a la optimización de los Recursos Humanos. Esta falta de expectativas unida a la media de edad superior a los 55 años crea un desánimo generalizado que no ha hecho más que aumentar año tras año.

Ante las dificultades de acometer una reglamentación de la carrera profesional sin modificar el Convenio Colectivo, **si es tanto posible como necesario introducir ya una política de acceso a los puestos de trabajo mediante una baremación definida, consensuada y pública. Es preciso establecer unos criterios objetivos en la valoración de candidaturas basados en los principios de mérito, capacidad y publicidad.**

Desde la sección sindical CGT RTVE presentamos una serie de propuestas de carácter inmediato y sin grandes dificultades de aplicación.

rtve

DIRECCIÓN RECURSOS
HUMANOS Y
ORGANIZACIÓN

entrada 717 fecha 21-6-2023
salida..... fecha.....



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical RTVE

cgt@rtve.es

CAMBIO DE DESTINO ORGÁNICO.

La transformación digital y las nuevas necesidades tecnológicas requieren de nuevos conocimientos y por tanto perfiles profesionales en su desarrollo. Afortunadamente contamos con un valioso instrumento de formación, el Instituto de RTVE. Éste permite la especialización y ampliación de conocimientos para la plantilla de la Corporación, la cual posee ya bastantes años de experiencia. Tanto estas nuevas vacantes como las producidas por las jubilaciones anticipadas voluntarias desde el pasado 2020 son cubiertas en su mayoría con contrataciones externas, ya sea con contratos en prácticas como eventualidades o directamente externalizando servicios que anteriormente eran realizados internamente.

En pocas ocasiones se acude a una oferta interna de empleo que sirva para aprovechar el talento dentro de RTVE. Es el caso de algunos puestos directivos y de puestos que requieren un proceso normalizado a través de acuerdos. Un claro ejemplo supone la vigente oferta de provisión de puestos en las estaciones transportables terrenas (DSNG). El protocolo dispuesto a establecer los supuestos en los que se procederá a la provisión de los puestos de trabajo cumple los principios de publicidad, pero en su ejecución la ausencia de unos criterios objetivables de selección de aspirantes vulnera los principios de mérito y capacidad, condicionando la adjudicación a la voluntad de terceros.

El pasado año la Corporación finalizó unos procedimientos internos de cobertura de vacantes mediante traslados, cambios de ocupación tipo y promociones. Un proceso mediante cupos independientes no secuenciales. Con ellos, las personas trabajadoras tuvieron una cierta posibilidad de movilidad geográfica y de categoría, si bien no se entregó a la RLPT una justificación detallada sobre la elección de estas vacantes sobre otras. Estos procedimientos internos por cupos han demostrado ser insuficientes. Tampoco resuelven los problemas de movilidad orgánica, puesto que son muy frecuentes los casos de compañeros y compañeras que desean seguir perteneciendo a la misma ocupación tipo y centro de trabajo, pero trasladarse a otra dirección y/o unidad. La escasez de personal lleva impidiendo desde hace muchos años que profesionales puedan abandonar sus unidades de trabajo para intentar incorporarse a otros destinos que se ajustan más a sus preferencias y capacidades.

En aras de una mayor motivación profesional, sería deseable dar la oportunidad, por ejemplo, para los profesionales de la redacción (Información y contenidos) de cambiar de radio a televisión o medios interactivos, y viceversa. También para mezcladores de vídeo realizar funciones de ayudante de realización en programas, o técnicos de sistemas electrónicos cambiar su tarea en los controles a nuevas funciones en la web. Estos cambios serían beneficiosos tanto para la propia plantilla, como para la empresa y el servicio público, además de la producción propia interna.

Se han producido algunas convocatorias internas para cambios de destino orgánico (cambio de unidad u dirección dentro de la misma ocupación tipo), pero no han tenido ningún tipo de publicidad ni siquiera de su propia existencia. Este sistema permite una gran agilidad y flexibilidad, pero transgrede los principios de igualdad, mérito y capacidad. Supone un agravio comparativo que produce una sensación de desmotivación entre los propios compañeros y compañeras. La capacitación profesional necesita de la posibilidad de ser reconocido en el esfuerzo y valoración de aptitudes y actitudes. De una posible recompensa en forma de progresión o cambio en funciones. Si los propios compañeros y compañeras no pueden acceder a estas posibilidades, tenemos el caldo de cultivo para la falta de expectativas, desilusión y desesperanza hoy extendida en la plantilla.



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical RTVE

cgt@rtve.es

Por tanto, SOLICITAMOS que, en beneficio y optimización de la plantilla, cuando se produzca una necesidad de cobertura de un nuevo perfil profesional, con antelación de acudir bien a ingreso externo o externalización de servicios o bien a una 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. 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).

Así mismo SOLICITAMOS se confeccione de un listado de personas trabajadoras con las preferencias profesionales de quienes decidiesen incluirse en ésta de cara a un posible cambio de adscripción a una dirección o unidad distinta. Este listado tendría un tratamiento semejante al listado de traslados (entregado a la RLPT) y permitiría adquirir una visión de las unidades más problemáticas frente a las más preferentes. Adicionalmente, supondría una ventaja objetivable en los cambios de unidad orgánica.

En cualquier caso, desde CGT estimamos que todas estas solicitudes son en beneficio mutuo tanto para los trabajadores como para la empresa. Entendemos que tener los mejores trabadores en el puesto donde sean más útiles y además se sientan motivados hará una mejor radiotelevisión.

Por otro lado, queremos reiterar que tanto la sección de CGT-RTVE, como la federación a la que pertenece, están siempre abiertas al diálogo para la resolución de conflictos.



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical RTVE

cgt@rtve.es

BANCO DE DATOS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Desde CGT RTVE abogamos por un orden de prelación en la contratación temporal a través del banco de datos. La Gestión del Talento no se debe limitar a preguntar a las Direcciones en cuestión por la mejor candidatura. Las preferencias personales no pueden sustituir a los valores recogidos en nuestro ordenamiento laboral: igualdad, mérito, capacidad y publicidad.