



# 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)

23 de junio de 2023 N° 493

## PROPUESTAS PARA LA NUEVA DIRECCIÓN DE RRHH.

Este miércoles 21 nos hemos reunido con el nuevo director de Recursos Humanos, Jorge de San José, como una primera toma de contacto. Hemos aprovechado la ocasión para reiterar nuestras propuestas:

### DISTRIBUCIÓN DE LAS 394 PLAZAS DE LA TASA DE REPOSICIÓN 2022.

A las 369 desvinculaciones del pasado año restamos las incorporaciones correspondientes de excedencias y sumamos el 10% previsto en los Presupuestos Generales del Estado para llegar a la tasa autorizada de reposición correspondiente a 2022.

A petición de la Dirección de Relaciones Laborales, hemos presentado una **propuesta de distribución de destinos** para estos nuevos 394 puestos de trabajo (en [este enlace](#)).

Somos conscientes de la falta de personal en la mayoría de los centros y áreas, así como de la ausencia de un plan empresarial conocido y de una Relación de Puestos de Trabajo. Por tanto, partimos de [nuestra propuesta](#) en la negociación del III Convenio Colectivo:

*“Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo, en la misma ocupación tipo y centro de trabajo, de acuerdo con el criterio para el cálculo de tasa de reposición y autorizaciones administrativas legalmente previstas. En caso de que por necesidades de la producción sea necesario cambiar plazas de ocupación tipo o centro de trabajo se pactara en mesa paritaria dichos cambios.”*

Para el 10% de las plazas restantes proponemos cubrir las numerosas vacantes en la Orquesta Sinfónica y Coro, áreas técnicas y estructura territorial con carencias de personal. Conociendo su insuficiente número para todas las necesidades de personal, por lo menos pretendemos cortar la sangría de amortización de puestos en las áreas productivas. De este modo limitaríamos la incesante externalización de programas y servicios basada en la ausencia de recursos propios.

La **actual convocatoria de concurso oposición ha aumentado el desequilibrio** en la distribución de centros y categorías (uno de los principales motivos por los cuales [fuimos el único sindicato en oponernos a las bases de las convocatorias](#)). Algunas ocupaciones tipo como Construcción, montaje y acabado de decorados no tuvieron reemplazo de ninguna de sus bajas. En otras como Diseño gráfico, Luminotecnia, Montaje de equipos, Operadores de cámara, Electricistas, Mecánicos, Técnico de sonido, Técnico electrónico... Las **plazas convocadas son absolutamente insuficientes**. Lo mismo ocurre en centros territoriales y unidades informativas, hasta el punto de peligrar la información de proximidad. Con nuestra propuesta al menos buscamos cubrir las bajas en los mismos centros y unidades con graves carencias.

Si la Dirección de RTVE pretende eliminar categorías profesionales (como parece ser Servicios Generales) o cerrar centros de trabajo, que presente los planes estratégicos y estudios de viabilidad que justifiquen el ahorro de costes de sus externalizaciones. Y sobre todo, que **se negocie la distribución final de destinos con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en una comisión paritaria**. Si las decisiones se siguen tomando en la Comisión de Empleo, con mayoría decisoria de la parte empresarial, la parte social solo será espectadora. A los sindicatos mayoritarios les podrá gustar este ámbito para mercadear con la información, pero en realidad solo favorece la externalización.

# MÉRITO, CAPACIDAD Y PUBLICIDAD EN LA GESTIÓN DE PERSONAL.

Cambiar de unidad, de destino orgánico, de centro de trabajo es en muchas ocasiones una quimera. RTVE no oferta con regularidad las nuevas oportunidades de cambio de funciones o proyectos internamente. O cuando lo hace, en la inmensa mayoría de los casos, no existe oferta publicada con una baremación objetiva de méritos. En algunos casos, se adjudica una adscripción temporal a una plaza (sin ningún proceso transparente) que posteriormente se cubre por vías regladas, contando así con una bonificación para quién ejerció ese puesto (como modo de "blanqueo" de esa adscripción).

*La progresión profesional no obedece tanto a las capacidades, formación y experiencia, sino a otros intereses más cercanos a la política, estamento sindical o grado de amistad con quien toma la decisión final.*

El resultado es de todos conocido. La **desmotivación**, la **falta de expectativas** que solo lleva a contar los días o años hasta la próxima prejubilación.

## UN EJEMPLO DE OFERTA SIN BAREMACIÓN: PROVISIÓN DE PUESTOS EN TERRENAS.

Hace semanas se publicó una **oferta de empleo para la provisión de 8 puestos** en las Estaciones Transportables Terrenas (DSNG), en distintos centros y unidades. El plazo finaliza el próximo lunes 26 ([aquí podéis acceder a toda la documentación](#)). Unas condiciones de trabajo y un complemento exclusivo dirigido a las siguientes ocupaciones tipo:

- Técnica/o de Equipos y Sistemas Electrónicos.
- Información Gráfica y Captación de Imagen y Sonido.

El protocolo para la provisión de los puestos **no aclara los criterios de selección** mucho más de lo fijado en el Pacto de Terrenas: *"habiendo demostrado la capacitación necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas para el uso de las DSNG"*.

Por tanto, **no se regulan baremos objetivos**. Además, el jefe de la unidad del aspirante puede bloquear su acceso a esta oferta.

**Tú carrera laboral, si eres el más idóneo para una plaza (en esta convocatoria o cualquier otra), no puede estar determinado por la voluntad de terceros.**

## PROPUESTAS EN POSITIVO.

Desde CGT RTVE creemos necesario introducir ya una **política de acceso a los puestos de trabajo mediante una baremación definida, consensuada y pública**. Establecer unos criterios objetivos en la valoración de candidaturas basados en los principios de mérito, capacidad y publicidad (en [este enlace podéis ver nuestras propuestas](#)).

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).

Hace ya dos años que solicitamos que se confeccione un **listado** de personas trabajadoras con sus **preferencias profesionales** de cara a un posible cambio de adscripción a una dirección o unidad distinta. Este listado tendría un tratamiento semejante al 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.

**NO NOS VENDEMOS. NO NOS RENDIMOS.**