Andalucía 18 de septiembre de 2023

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Este mes de septiembre volvemos a retomar los asuntos que durante el periodo vacacional han quedado en "stand by" y es necesario resolver lo antes posible.

En la última reunión de la Mesa de Contratación, el pasado 31 de julio, la empresa informó que es su intención que el concurso de méritos para estabilizar los puestos de trabajo temporales, se inicie antes de que finalice el presente año, ya que por ley debe estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2024, y es difícil calcular el tiempo que durara el proceso.

Recordaros que el plazo de presentación de solicitudes de participación al concurso de méritos para estabilizar los puestos temporales será de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la publicación de la constitución del Tribunal Calificador, en el BOJA.

Cuando se abra el plazo daremos amplia difusión a todos los compañeros y compañeras temporales para que presenten sus correspondientes solicitudes y estaremos disponibles para resolverles todas aquellas dudas que tengan en el proceso y asesorarlos en todo aquello que necesiten.

En esa misma reunión se acordó la subsanación de un error de baremación que tenía la aplicación Web de la última convocatoria de bolsas externas de Redactores/as, Ayudantes de Realización, Operadores de Sonido y Eléctricos de Iluminación, así como que con la publicación de los listados de admitidos y excluidos, se abra un periodo de reclamaciones en el que, aquellas personas que no hayan incluido méritos profesionales por periodos inferiores a un mes, puedan hacerlo en ese momento.

Desde UGT-RTVA pensamos que es injustificable tanta dilación en la publicación de las listas provisionales de admitidos y excluidos a las citadas bolsas, y es necesario concluir el proceso con urgencia porque hacen falta las bolsas para agilizar los procesos de contratación, así como proceder a abrir el resto de bolsas externas, priorizando las más necesarias de cara a las necesidades de contratación más urgentes.

Así mismo, el pasado 29 de junio se reunió la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) para comenzar un nuevo proceso de VPT. La Dirección informó que se está trabajando en estos momentos en la propuesta del borrador del inventario de puestos, mapa de procesos, diagnóstico de necesidades formativas y la propuesta técnica de la VPT.

La empresa se comprometió a entregarnos un borrador de reglamento de funcionamiento de la Comisión de VPT que incluyera aquellos aspectos específicos de esta mesa paritaria y una propuesta de manual de VPT antes de que finalizara el verano.

Hace unos días la empresa nos entregó su propuesta de manual de VPT, el cual hemos analizado y nos parece una simplificación y un corta-pega de la herramienta de VPT del Ministerio de Trabajo, por lo que la consideramos insuficiente y mucho menos precisa que la herramienta que propone el Ministerio de Trabajo junto con el Ministerio de Igualdad, y que consideramos que es la que debemos utilizar.

La empresa quiere tener finalizado el proceso en este año, y evidentemente eso es muy optimista, ya que a estas alturas no tenemos el reglamento ni el manual de valoración aprobados, y lo que es más importante aún para poder empezar y que previamente al proceso de valoración hay que discutir y negociar, el inventario de puestos, mapa de procesos y flujos de trabajo, diagnóstico de necesidades formativas y la propuesta técnica de la VPT.

Por último, no querernos dejar pasar la ocasión para seguir denunciando y subrayar la discriminación que están sufriendo los compañeros y compañeras contratados que sustituyen bajas de larga duración y relevistas, que cobran en algunos casos un 15% de disponibilidad y en muchos otros, nada, y están haciendo el mismo trabajo que el compañero de al lado que si lo está cobrando al 30%.

Seguiremos informando...