Alternativa
ALTERNATIVA RTVE
www.alternativartve.com

10 de MAYO de 2010
28/2010

Prado del Rey - Edf. Servicios Sociales - Prado del Rey s/n, 28223 - POZUELO DE ALARCÓN - MADRID
TVE Catalunya - Carrer Mercè Vilaret s/n, 08174 - SANT CUGAT DEL VALLÈS - BARCELONA
91 581 6997 - 91 581 6981 - 91 346 8832 - 93 582 3882
info@alternativartve.com

DE AQUELLOS BARROS, ESTOS LODOS

De un mal acuerdo lo único que puede salir son malos resultados, y esto es lo que está pasando con el sistema de adjudicación de las plazas de Comercial.

Cuando los trabajadores en asamblea y quienes no firmamos ese acuerdo, dijimos que la propuesta no era aceptable porque permitía que la dirección actuase libremente a la hora de adjudicar los puestos ofertados, no nos equivocábamos. El tiempo y los hechos nos han dado la razón.

Bueno, pues así las cosas nos hemos plantado en el proceso de adjudicación de las plazas ofertadas y si hay un denominador común en todo este proceso es que la dirección está haciendo lo que quiere. Un proceso donde a pesar de lo difuso y poco claro del acuerdo, los criterios de selección son modificados constantemente según interesa, y todo ello bajo el régimen del "principio de idoneidad", que queda en manos de la dirección en cuanto a su aplicación y concreción.

Y así ocurre que unas veces se tiene en cuenta el orden de petición de los candidatos, otras el currículo, otras la antigüedad (las menos), otras lo que digan las áreas, otras el perfil, otras los requisitos del puesto, otras la idoneidad que ellos entienden, otras el idioma o no, etc. etc. En definitiva el único criterio es que el jefe de turno decide a quien pone y a quien no, y eso, claro está, permite que algunas de esas decisiones estén cargadas de total subjetividad o, cuando menos, sean sospechosas de favoritismo.

¿Esto quiere decir que todas las personas a quienes la dirección les ha asignado una plaza están mal asignadas? NO. No decimos eso, ni tampoco decimos que la asignación se haya llevado a cabo bajo criterios exclusivos de amiguismo. NO, lo que decimos es que no ha existido un criterio uniforme a la hora de asignar los puestos, o para ser más exactos el único criterio ha sido el de la libre elección de cada dirección, y ese criterio, desde luego, a **ALTERNATIVA** no nos vale.

Y claro está, esto hace que al final terminen aflorando las contradicciones en su aplicación y las carencias de un mal acuerdo. Y sucede que, en el colmo de lo inaudito, aparezcan 16 puestos que las áreas correspondientes han considerado oportuno no cubrir porque los candidatos que los han solicitado no reunían el perfil idóneo, o no han sido entrevistados todos los que optaban por dichos puestos. Si los puestos ofertados hubiesen sido de un grado de especialización excepcional podríamos entenderlo, pero el perfil requerido para la mayoría de esos puestos era el de administrativo, perfil que es el que tienen la mayoría de los candidatos pero que sin embargo no les parece suficiente para algunas direcciones.

Resulta curioso que estos compañeros no estén capacitados para desarrollar una carrera profesional en la gestión del presupuesto y compra de contenidos en el área de programas, y sin embargo si lo estuviesen para gestionar cuentas de publicidad de cientos de miles de euros, por ejemplo. O resulta también curioso como la selección del personal que ha quedado en la estructura de comercial la propusiese el Director de turno, cuando éste a los pocos días abandonó TVE para irse a TELEMADRID.

Pero lo más curioso de todo es el secretismo con el que se quiere llevar el proceso. Hay una comisión del CGI que se reúne con la dirección, pero ante cualquier petición de documento, escrito o aclaración que han realizado las áreas en el proceso de selección, la respuesta es siempre la

misma: son documentos internos de trabajo de la dirección y no se pueden facilitar copias.
Una comisión que cuando les preguntamos a la dirección porque han seleccionado a tal o cual persona se nos dice en ocasiones que es porque había pedido en primer lugar, y cuando preguntas porque se ha seleccionado a alguien que lo había pedido en tercer lugar es porque tenía el mejor el currículo, o cuando les enseñas que tienen currículos similares es porque se adapta mejor perfil del puesto según el responsable, o cuando les demuestras que alguien ya lo venía haciendo te dicen que han seleccionado a otro porque es un puesto de responsabilidad, o cuando les preguntas porque se ha seleccionado a alguien que no tiene conocimiento de idiomas, cuando el perfil lo requería, te dicen que no es fundamental y otras veces te dicen que otro requerimiento sí que lo es. En definitiva un auténtico despropósito.

Un despropósito que queda ilustrado cuando uno de los directivos presentes el otro día en la reunión decía que en la selección se ha tenido en cuenta el principio de idoneidad (su principio de idoneidad) y lo que ha creído oportuno cada responsable de área. O cuando el ya ex director de Ventas, el de TELEMADRID, nos dijo que habían seleccionado a una persona por ser la mano derecha del Director.

ALTERNATIVA no está de acuerdo en cómo se está llevando el proceso, no estamos conformes con la discrecionalidad con la que actúa la dirección a la hora de establecer los criterios de selección. No aceptamos la clasificación efectuada para la estructura de comercial, entre otras cosas porque hemos detectado irregularidades y porque se ha modificado unilateralmente por parte de la dirección la exigibilidad del requisito del idioma.

ALTERNATIVA no está de acuerdo en el sistema utilizado por las áreas. En algunos casos se han hecho entrevistas en otros no, y ya, para colmo de la paradoja, habiendo varios candidatos a un solo puesto a unos se les ha entrevistado y a otros no. Siempre bajo el criterio de idoneidad según cada responsable porque así lo recogía el acuerdo.

En la última reunión del pasado jueves **ALTERNATIVA** volvió a manifestar su disconformidad y solicitó que se abriese un periodo de alegaciones para los trabajadores. Pues nada, tampoco están dispuestos a eso, simplemente están dispuestos a recibir las quejas y después ya verán que hacen con ellas, o séase nada.

ALTERNATIVA también manifestó que creíamos oportuno dar a conocer a los trabajadores el listado provisional para que los interesados pudiesen tener toda la información y presentar cuantas alegaciones considerasen antes de elevar a definitivas las listas, pues tampoco. En esta ocasión nos sólo la dirección sino también CCOO manifestaron que eso era una irresponsabilidad. Es fácil decirlo, pero haber como se lo explican a 103 trabajadores que llevan más de 8 meses sin saber cuál va a ser su futuro profesional y sin tener información de lo que ocurre. Y más, cuando algunas personas ya tenían información previa de que había sido seleccionadas.

En **ALTERNATIVA** pedimos que se abra un periodo de alegaciones. Queremos que se fijen unos criterios idénticos para todas las plazas, que en el desarrollo de ese principio de idoneidad lo que se haga sea valorar los currículos y experiencia de los candidatos y en similitud de perfiles (que son la mayoría) se acuda a la antigüedad, tal como se recoge en los acuerdos. Y además pedimos estar presentes en la valoración, puesto por puesto, currículo a currículo, esto ya se ha hecho en otras ocasiones y en otros procesos.

Somos conscientes de que no todos los trabajadores saldrán satisfechos al final del proceso de adjudicación pero desde luego, lo que no se puede hacer es lo que hasta ahora se está haciendo.

La Dirección de RRHH no puede inhibirse y dejar que sean otros quienes realicen la selección, entre otras cosas porque al final el único culpable a quienes se les va a señalar va a ser a ellos. Mientras tanto, nosotros sí vamos a dar a conocer el listado provisional.

Lo hemos dicho al comienzo, fue un mal acuerdo, pero eso no significa que los trabajadores tengan que aceptarlo sin más, por lo menos nosotros vamos a luchar para que no pase lo que está pasando.