

CONCURSO DE TRASLADOS

Planteamiento de un concurso de traslados previo al proceso selectivo general, con el fin de facilitar la movilidad de la plantilla fija.

Opción A (prioritaria)

Concurso con una lista única y con elección de todos los puestos existentes (con o sin vacante confirmada) ordenados por prioridad del aspirante.

Puntuación:

-Por meses trabajados en cualquier plaza (con coeficientes en función de optar al mismo elemento, a otro elemento pero de la misma tipología/categoría y a otra tipología -espacios naturales-operativo-.)

-Formación.

-Cumplir los requisitos del puesto.

Esta sería la opción idónea ya que quedarían ya asignadas todas las plazas vacantes y solo saldrían al concurso general las que no hubieran sido ocupadas por el personal fijo.

Problemática a la hora de crear un programa que realice los diferentes cambios ya que hay muchas variables (categorías, elementos, puntuaciones etc...)

Opción B

Sería una variante de la anterior con el fin de simplificarla.

-Se contaría por igual la antigüedad independientemente del puesto al que se opte y el que se tenga.

-La formación igualmente se puntuará

-Requisitos del puesto.

El problema puede venir de que el personal se enfada ya que cada persona ha ido eligiendo trabajos en función del actual sistema con el fin de conseguir plazas a las que aspira.

Opción C

Sólo se puede optar a las plazas vacantes que se ofertan.

Se puntúa igual que en el modelo A.

Es más sencillo de aplicar pero mantendría el problema de plazas vacantes no ocupadas y limita la posibilidad de escoger puestos. No sé considera tan justa ni efectiva.

PROBLEMAS y SOLUCIONES al ACTUAL PROCESO. (Ideas a desarrollar)

-Los baremos se sacarán todos a la vez (esto es prioritario y no podemos renunciar a esto).

-Puntuar sólo por meses y no por campañas aplicando coeficientes para los distintos elementos, categorías, y puestos.

Igualar las puntuaciones que se dan independientemente del lugar de trabajo solo variarán en función de los coeficientes. (Pendiente de desarrollo)

-Para mejorar la situación del personal interino: Serán considerados a efectos de baremación como el personal fijo aquellos que tengan 12 meses acreditados en la empresa en los últimos años.

-Eliminar la limitación de 4 puestos o al menos aumentarlos (mínimo 6)

Poder elegir otro grupo de plazas a las que poder acceder (además de las anteriores) que no se bareman hasta que se hayan terminado las listas anteriores. (Queda como una bolsa de empleo para no tener que estar sacando nuevas ofertas en medio de la campaña)

-Modificar los puntos de formación dando más peso a las enseñanzas regladas y a los cursos de más horas y más calidad.

(Hay que desarrollarlo bien y que sea equilibrado respecto a la experiencia laboral).

-Eliminar el articulado en el que la empresa solo está obligada a ofrecer una plaza.

-Al comienzo de campaña se ampliará el plazo para que la empresa comunique la participación en pruebas médicas , físicas o exámenes (un mes o mínimo 15 días)

No se puede hacer efectivo en el caso de sustituciones sobrevenidas por baja, reducciones de jornada, excedencias, etc

-Cuando una persona tenga posibilidad de consolidar una plaza en cualquier elemento de los que ha optado, la empresa le debe ofrecer esta posibilidad aunque esté trabajando en otro lugar.

Quedan por analizar más puntos y estamos a la espera de ver qué posición y predisposición tiene la empresa para modificar el proceso selectivo.

También hay que ser cautos en los posibles cambios ya que un cambio muy brusco puede ser perjudicial para mucho personal que ha basado sus elecciones en estos años en función de los actuales criterios.

También se plantea la posibilidad de consultar a la plantilla de alguna manera cuando el proceso esté más avanzado ya que podría suponer un cambio sustancial del convenio colectivo.