



Propuesta STC sobre provisión de puestos

Provisión de Puestos

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, con los criterios y procedimiento siguientes:

1º Se difundirá en la web corporativa la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto, así como su fecha de publicación. Esta publicación se pondrá al menos 15 días antes de cerrarse el plazo de presentación de candidaturas, publicándose las condiciones laborales y retributivas del puesto. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo que se especifique para cada caso.

2º En primer lugar se atenderán las solicitudes de traslados, dando prioridad a aquellos que estén afectados por un traslado forzoso.

3º Se atenderá la promoción interna según lo establecido en este convenio.

Entre las solicitudes recibidas la Dirección determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. Se atenderá con mayor sensibilidad las peticiones de los trabajadores con condiciones especiales tales como turnos, horario nocturno, festivos, jornadas especiales, etc...

4º En el caso de no idoneidad en las solicitudes anteriores, se comunicara dichas ofertas a los trabajadores que estén incritos en la Bolsa de Empleo de ONO (compuesta por todos los trabajadores desvinculados en ONO que se hayan adscritos voluntariamente, trabajadores afectados por traslados forzosos, etc... se formalizara en un artículo concreto sobre dicha bolsa de empleo).

5º Finalmente se acudirá a la contratación externa. La Dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes anteriores se haya considerado idóneas.

c) Se informará a la Comisión de Empleo con carácter trimestral del cumplimiento de las obligaciones asumidas en el presente apartado. Dicha información podrá ser anticipada a petición de una de las partes

Promoción y ascensos

Se establecerá un **Plan de Promoción en ONO**. Este Plan es independiente y complementario a las actuaciones que se puedan realizar respecto a la Homogenización salarial. Estará basado en Experiencia, Formación y consecución de objetivos, y tendrá el objeto de estimular la carrera profesional vertical (ascenso) y transversal (promoción).

Se establecerá prioridad a los trabajadores que tengan condiciones laborales especiales tales como turnos, festivos, nocturno, jornadas especiales, etc.. y que voluntariamente soliciten cambio a otros puestos de trabajo.

a) Promoción:

Será automática y periódica en función de los siguientes parámetros: Experiencia, formación, consecución de objetivos, estudios y otras cuestiones que se acuerden en dicha



Propuesta STC sobre provisión de puestos

comisión. También se tendrá en cuenta las actuales diferencias salariales y los objetivos de homogenización salarial.

También se podrá realizar promoción en los distintos niveles profesionales, dentro de cada Grupo profesional, siempre que no suponga vacante, en cuyo caso se regulara como tal.

b) **Ascenso:**

Todos los trabajadores pueden participar del **ascenso** a través de la cobertura de puestos de trabajo, según lo establecido en el convenio, en su artículo de Provisión de puestos.

El ascenso será evaluado y puntuado a través de los siguientes parámetros: Entrevista, estudios solicitados, experiencia y trayectoria profesional, entre otras cuestiones que se acuerden en dicha comisión.

Se crea una **Comisión específica de Promoción y Ascenso** (paritaria, compuesta por 6 miembros de la parte social y 6 de la Dirección) que establecerá un sistema de valoración y puntuación tanto para la promoción como el ascenso, que se aplicara para la evaluación de la idoneidad al puesto de trabajo.

Formación

1. La formación facilita tanto a la Empresa como a los empleados la adaptación a las nuevas tecnologías, así como la adecuación a un entorno social y de negocio sometido a constantes cambios. La Empresa y en concreto quienes desempeñan funciones de mando o dirección, se comprometen a dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de desarrollar las condicionantes exigibles.

2. La Empresa tiene la obligación de actualizar y adecuar los conocimientos y las innovaciones tecnológicas operadas en los puestos de trabajo a través de los medios y facilidades que la empresa ponga a disposición de los trabajadores. La Empresa garantizara al menos la impartición de 2 cursos por trabajador, uno de formación genérica y otro específico de su puesto de trabajo.

3. La Empresa y los Representantes de los Trabajadores son conscientes del papel de la formación, como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de sus trabajadores.

4. La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los empleados de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.

5. La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los empleados con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que facilite la promoción garantizando el principio de igualdad de oportunidades.

Tambien proponemos:

Sindicato de **T**rabajadores de **C**omunicaciones



Propuesta STC sobre provisión de puestos

- Que la realización de la formación se produzca prioritariamente en horario de mañanas para compatibilizar con las situaciones de conciliación familiar. Para colectivos que estén en turnos o jornadas especiales se procurará realizar la formación coincidiendo con sus jornadas de trabajo
- Que se desarrollen programas amplios y de calidad de formación en temas específicos, tanto técnicos como comerciales, en los que puedan participar el conjunto de los trabajadores y que sean valorados para futuras promociones.
- Se potenciara especialmente la formación en aquellos colectivos que realicen jornadas especiales (turnos, festivos, noches) para favorecer una promoción hacia otros puestos de trabajo, es especial en situaciones solicitadas por Conciliación familiar.
- En colectivos de mantenimiento, operación, planta externa, y colectivos con habituales disponibilidades se garantizara el mismo acceso y tiempo para la formación que el resto de la plantilla, asignándose un mínimo de horas al año para la misma. Esto también se aplicara para Colectivos de Comerciales, Agentes o Responsables de Tienda y en general aquellos colectivos que realicen su jornada habitual fuera de los centros de trabajo.
- Que se desarrolle además un plan específico de formación para cada puesto de trabajo para mejorar la adaptación tecnológica y mejorar la gestión y operación para una mejor eficiencia en el trabajo, lo que redundara en un mejor aprovechamiento de la jornada laboral y por lo tanto permitirá aplicar más y mejores políticas de Conciliación y flexibilidad en la jornada.

Para todo lo anterior, se creará una **Comisión de Formación** a nivel nacional que además asumirá las competencias establecidas legalmente sobre seguimiento y desarrollo de la Formación en las empresas, compuesta por 6 miembros por la parte social y 6 por la dirección.

- Creación de un fondo documental virtual, a modo de biblioteca técnica, donde se recopile la documentación técnica formativa, procedimientos, promociones, documentación cursos, nomenclatura, etc. a disposición de los trabajadores.