

EXCEDENTES... ¿QUÉ EXCEDENTES?

(ESTO ES UN ERE ENCUBIERTO Y FORZOSO)

Tal y como informamos, el día 9 se ha celebrado una reunión del Comité General Intercentros (CGI) para tratar el tema de la plantilla de la Corporación y las personas que no aparecen, o aparecen en sociedades distintas de las que pertenecían el día 31 de Diciembre.

Nos congratulamos de la unanimidad del CGI a la hora de rechazar el planteamiento ilegal de la empresa y al anunciar la presentación de las acciones judiciales pertinentes.

Esa misma tarde el CGI mantuvo una reunión con la Dirección.

Si el 8 de enero teníamos la sospecha de que aprovechando la sucesión del Ente Público por la Corporación se pretendía una disminución y un reajuste de la plantilla, las supuestas explicaciones que nos han dado no han hecho más que confirmarla.

Según la Dirección, que se hace responsable del trabajo de Boston Consulting, existen 168 personas excedentes a las que habría que sumar todas aquellas a las que unilateralmente se ha cambiado de sociedad ya que, en realidad, según ellos, son excedentes a los que se ha podido recolocar en la Corporación.

Ahora bien, nos preguntamos nosotros y nuestros abogados, igualmente se preguntan los trabajadores afectados y probablemente se preguntará el juez competente:

¿Cómo puede haber excedentes en una empresa a la que el Ministerio de Trabajo acaba de autorizar la extinción de 4150 empleos?

¿Cómo puede haber excedentes cuando se prevé la incorporación de otras 1800 personas?

¿Cómo puede haber, por ejemplo, 7 personas excedentes en un Centro en el que quedan 27, cuando la plantilla prevista es de 32?

¿Cómo puede haber excedentes cuando la nueva Corporación nace saneada y sin deudas?

Como lo que no puede ser, no puede ser y, además, es imposible, **la respuesta es que no hay excedentes, que todo es a nuestro juicio un monumental fraude de ley.** Una vulneración de los acuerdos, empezando por el de los Peñascales y terminando por el del ERE, con el objetivo de reducir la plantilla más allá de lo autorizado por el Ministerio de Trabajo que, **además, supone, de hecho, la aplicación a estos compañeros del modelo de un “ERE DURO” previsto en su día por la SEPI** (selección por categorías supuestamente excedentarias, traslados, cambios de categoría, de sociedad, ofrecimiento de recolocaciones externas, indemnizaciones, etc). **Porque a lo que en realidad nos enfrentamos es a un ERE encubierto.**

En la misma reunión del día 9 la Dirección nos ofreció dialogo y la creación de una mesa para buscar una solución al problema. **Pero a pesar de nuestros requerimientos no se nos ha dado garantía de que estos compañeros vayan a pasar finalmente a la Corporación.** Bienvenido sea el diálogo, pero lo dijimos antes en nuestras hojas y se lo hemos dicho ahora a la Dirección: *No vamos a perder el tiempo en discutir listas que obedecen a decisiones de muy dudosa legalidad y que contienen errores y arbitrariedades. No podemos hacernos corresponsables de decisiones que no hemos tomado y de estructuras de empresa que no hemos diseñado y, menos, que se intente con nuestro concurso justificar a posteriori lo injustificable.*

Los planteamientos que se nos ofrecen no resisten un análisis mínimamente serio. Se nos ha dicho que la razón para mantener en el Ente Público a estas personas es porque desde la Corporación no pueden prejubilarse en el caso que quisieran y cumplieran los requisitos, ni indemnizarles en el caso de que aceptaran tal indemnización, ya que Bruselas prohíbe hacerlo. Ahora bien, puesto que las personas afectadas son mayoritariamente jóvenes, ya que, según se nos dice, se ha escogido, dentro de cada categoría, a los menos antiguos en la empresa, ¿cómo van a prejubilarse si no tienen edad o cómo van a escoger una indemnización si ésta va a resultar muy poco atractiva?

Por otra parte, hay personas menores de 50 años que han pasado a la Corporación y que se han apuntado al ERE. Al menos a una parte de ellos tendrán que desvincularlos para alcanzar la cifra de 4150. A la pregunta de este Sindicato se nos dijo, siguiendo el razonamiento anterior, que estas personas volverán de la Corporación al Ente y de allí a la prejubilación. Entonces, ¿Cómo es que se pueden pasar personas de la Corporación a Ente y no del Ente a la Corporación? Jurídicamente esto no se sostiene. Todo es falso. Estos trabajadores que hoy están en el Ente Público pueden y deben estar en la Corporación, como los demás trabajadores de RTVE no acogidos al ERE.

Hemos señalado la responsabilidad que en este asunto tienen el Presidente y el nuevo Consejo de Administración, pero **también los Sindicatos tenemos nuestra responsabilidad.** Nos parece muy bien la demanda conjunta del CGI y que hoy nos hayamos reunido para que se presente, antes incluso de volver a sentarnos con la empresa (APLI, que había preparado la suya propia, se reserva el ejercicio de las acciones legales que considere oportunas en defensa de estos trabajadores). Hay que actuar con contundencia y no descartar nada, porque no estamos hablando de una subida de salario o de una categoría, sino de **personas que son nuestros compañeros y de sus familias a los que no vamos a abandonar. No podemos, no debemos y, desde luego, en APLI no lo haremos.**

