

COMANDO ACTUALIDAD O LOS PELIGROS DE EXTERNALIZAR SERVICIOS

EL PASADO 19 DE MARZO CIRCULABA UNA “NOTA-RECLAMACIÓN”, CON RECOGIDA DE FIRMAS INCLUIDA, QUE DENUNCIABA LA INCORPORACIÓN DE LOS CÁMARAS EXTERNOS A “COMANDO ACTUALIDAD”.



Haciendo memoria, recordamos aquellos inicios de la mesa de producción (referéndum y huelga incluidos) en los que batallábamos por la participación de los trabajadores de esta casa en todos los programas, y por prescindir o no acudir a la contratación externa.

Comando Actualidad no fue ajeno a recurrir a la externalización de servicios pese a la lucha de los trabajadores y, ¡sorpresa!, en el “concurso-amaño-trampa” lanzado

por la dirección para la incorporación de trabajadores a este programa resulta que no es apto ninguno de los trabajadores de plantilla que se presentan. El resto de la historia ya lo conocemos: externalización, “presunto despido”, denuncia y sentencia desfavorable a la CRTVE... y es sobre esta sentencia de lo que queremos hablar.

El 17 de febrero de 2014, el juzgado de los social número 15 dicta sentencia número 84/14, declarando NULO EL DESPIDO DE LOS DEMANDANTES, condenando a la CRTVE a que “readmita a los demandantes EN LAS MISMAS CONDICIONES EXISTENTES CON ANTERIORIDAD AL DESPIDO, y abonar los salarios de tramitación desde la fecha del despido (30-6-12) hasta la efectiva readmisión, a razón de 147,95 euros diarios, descontando, en su caso, lo percibido en otro empleo posterior, durante ese lapso, o los periodos de incapacidad temporal si los hubiere”. Además, se condena a la CRTVE a abonar en concepto de vacaciones no disfrutadas la cuantía a cada uno de ellos de 2250 euros.

DATOS INTERESANTES A RESEÑAR DE LA SENTENCIA

- 1.- Hay que readmitir a seis trabajadores “freelance” en las mismas condiciones que tenían a fecha 30 de junio de 2012.
- 2.- Hay que abonar los salarios no percibidos, que en los hechos probados ascendían a 4500 euros mensuales.
- 3.- Se reconoce una relación laboral entre los trabajadores y la empresa, aunque partíamos de un contrato de naturaleza mercantil y los trabajadores estaban dados de alta en el RETA (régimen especial de trabajadores autónomos).

4.- Los trabajadores no tenían horario fijo, estaban a plena disposición de la empresa, atendían las normas e indicaciones de los responsables del programa, y aportaban su propio material de trabajo. Además, la empresa les abona dietas, desplazamientos y alojamiento.

5.- Un dato importantísimo: estos trabajadores prestaban servicio como REALIZADORES, aunque si acudimos a nuestro convenio colectivo (a cualquiera de ellos desde que hay convenios colectivos) las funciones realizadas eran, como mucho, de Reportero Gráfico.

¿Por qué estos trabajadores tienen que ser readmitidos si su contrato era de naturaleza mercantil? La respuesta está en la propia Ley 20/2007 de 11 de julio, en su título II, capítulo III, Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente: "...son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante, para una persona física y jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas profesionales..."; "...Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido".

Respecto al contrato, la misma ley define que ha de formalizarse por escrito y registrado en la oficina pública correspondiente, pero dicho registro no tendrá carácter público. El Comité de Empresa correspondiente tampoco tendrá acceso a este tipo de contrato ni habrá de dar su aceptación.

Por tanto, la comunicación verbal de la modificación de su contrato (pasar de percibir 4500 euros a 3500, según se desprende de la sentencia), y la posterior rescisión unilateral (o despido) de forma verbal también, junto con "algunas causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley", suponen un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Por último, se presume la participación activa en calidad de testigo, aunque la sentencia no lo recoge, de algún "responsable" de la empresa.

UGT tiene muchas preguntas que realizar a la Dirección, que esperamos que sean convenientemente resueltas, con la depuración de responsabilidades que correspondan. Ya en su día los trabajadores mostramos nuestra oposición a que ciertos "responsables" sobre todo de programas, optasen por externalizar tareas y servicios que los trabajadores de plantilla podemos realizar. De hecho, desde el "despido" de estos trabajadores, el programa "Comando Actualidad" ha sido sacado adelante con el personal fijo, sin necesidad de recurrir a externalización alguna:

- ✓ ¿Qué medidas va a tomar la dirección de CRTVE en el caso de no prosperar los recursos judiciales?
- ✓ ¿Qué responsables o directivos alentaron y apoyaron a estos trabajadores a demandar a la CRTVE?
- ✓ ¿Qué responsables o directivos asistieron como testigos de parte a favor de estos trabajadores?
- ✓ ¿Es este caso extrapolable a otros departamentos, programas o servicios externalizados?
- ✓ ¿Quién será cesado, rescindido, inhabilitado, expedientado, despedido (subrayar lo que más guste) por su tremenda incompetencia al actuar de manera que la CRTVE queda claramente perjudicada?
- ✓ ¿Se van a examinar y se nos va a informar a la representación de los trabajadores de todos los casos de externalización de servicios y tareas?



facebook.com/ugtrtve

ugtrtve.net



@ugtrtve

ugt_prado@rtve.es



915.816.973 / 974

#enUGTtrabajamosporti

