



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

RUEDA DE PRENSA

Gracias a todos por vuestra asistencia a este acto.

En primer lugar nos gustaría agradecer el enorme esfuerzo social que ha supuesto la aplicación del ERE en RTVE, y como se ha intentado aminorar las situaciones negativas que ha provocado en el conjunto de trabajadores afectados.

La Radio Televisión pública estatal se ha sometido en el último año a una profunda crisis y transformación. Como sabéis en (5) junio de 2006 el Parlamento aprobó la Ley 17/2006 de la radio y la televisión de titularidad estatal, que vino a modificar en gran medida el régimen jurídico, con la pretensión de garantizar la independencia, neutralidad y objetividad.

Igualmente se iniciaron una negociaciones entre la SEPI, la Dirección General de RTVE y los Sindicatos que componían el CGI y en (27) julio se alcanzaron los denominados "Acuerdos para la Constitución de la Corporación RTVE", donde se pactaron las grandes líneas y referencias sobre:

- Estructura Territorial y plantilla objetivo
- Producción propia
- Orquesta y Coro
- Fondos Documentales
- Externalización
- Multimedia e Interactividad
- Empleo
- Acuerdos económicos años 2005 y 2006.
- Adecuación de condiciones (nuevas categorías y sistema salarial)
- Integración de la plantilla actual al nuevo sistema
- Adecuación de los derechos de representación
- Negociación colectiva sectorial.

Con la Ley y los Acuerdos, se alcanzó posteriormente (24/10) el Expediente de Regulación de Empleo, que legalizó el despido de 4.150 trabajadores de las distintas empresas del grupo RTVE.

La transformación se empezó a manifestar con la designación por el Parlamento de los nuevos miembros del Consejo de Administración en (19) diciembre de 2006. En la misma fecha se designó como Presidente de la Corporación al Sr. Luis Fernandez.



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

Transformado el Consejo de Administración, que representa a los auténticos propietarios de la organización, así como la cabeza directiva, responsable de conducir el proyecto, solo quedaba la transformación del motor, los trabajadores y sus representantes.

Pues bien en octubre de 2007, se celebran en el conjunto de las empresas del grupo las elecciones sindicales, de donde ha emanado la representación unitaria de los trabajadores, cuyo máximo órgano es el Comité General Intercentros de RTVE, que se constituyó el pasado 19 de diciembre de 2007.

Ahora, por tanto, se cierra un ciclo de las transformaciones de las estructuras de RTVE.

Por nuestra parte decir que la representación de los trabajadores, ha celebrado los pasados días 1 y 2 una Asamblea Estatal, y en ella tras 20 años con diferencias irreconciliables entre los dos sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, y con fuertes tensiones entre los otros sindicatos, ahora se ha producido un giro total en nuestra política interna.

En esta Asamblea de la transformación, las posiciones sindicales HAN SIDO UNITARIAS Y UNANIMES. Sin rechazar la riqueza de matices que cada opción sindical aporta, ha sido posición clara e inequívoca de todos los representantes mantener la UNIDAD DE ACCIÓN. Ha surgido el respeto y la confianza entre nosotros, que tendremos que cuidar y mimar, permitiéndonos manifestar la creatividad y riqueza de nuestras posiciones. Es un gran momento para todos nosotros, y es un gran momento para la organización empresarial.

Lo que nos hemos planteado es una transformación de los planteamientos empresariales básicos, todos sabemos que intentar cambiar las actitudes y planteamientos de los demás, además de ser muy difícil es prácticamente inútil, es por ello que lo más eficiente y productivo es dedicar nuestras energías en nuestra propia transformación. Fijar energías nuevas y positivas y objetivos posibles, que realmente aporten una visión y actitud distintas.

De todos es sabido, que si repetimos patrones de comportamiento, inexorablemente obtendremos los mismos resultados, una y otra vez.

Nuestra posición es firme y clara en determinar como objetivos esenciales, los siguientes:

- CAMBIO PROFUNDO DE LA **CULTURA DE EMPRESA** DE RTVE, para:



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

- SUPERAR EL CONCEPTO DE TRABAJADORES COMO RECURSOS AL SERVICIO DE LA EMPRESA RECONOCIENDO EL VALOR ABSOLUTO DE LAS **PERSONAS COMO REFERENCIA DE LA ORGANIZACIÓN**.
- SISTEMAS ORGANIZATIVOS BASADOS EN LA **APORTACIÓN DE VALOR** DE LOS TRABAJADORES EN EL PRODUCTO AUDIOVISUAL.
- TRABAJAR POR UNA EMPRESA DE FUTURO, BASADA EN LA **INNOVACION**, LA **CREATIVIDAD** Y EL **CONOCIMIENTO**, DONDE LOS TRABAJADORES SEAMOS PARTICIPES REALES DEL PROYECTO Y NOS SINTAMOS MOTIVADOS.

No estamos planteando situaciones utópicas ni cartas a los Reyes Magos, estamos hablando de planteamiento y aplicaciones reales, que las empresas más punteras de nuestro país están aplicando. Sistemas que se están enseñando en las Facultades de Economía más prestigiosas de Europa (Harvard). Aplicaciones que son efectivas en empresas como Alcatel, Banesto, Irizar, BBV, y Unión FENOSA.

Estamos convencidos que esta organización tiene todo el futuro posible, cambios en este sentido son las vías de una auténtica transformación, y de alcanzar un auténtico liderazgo social.

Miguel Canalejo (Alcatel, Empresa referente del sector). La razón de mi éxito está en haber abordado la empresa como una realidad cultural. Necesitaba cambiar unos comportamientos muy arraigados. Para ello necesitaba introducir nuevos valores. Los expliqué, escuché y hablé sobre ellos hasta la saciedad. Modifiqué en función de ellos el entorno y estructura de la empresa. Introduje actuaciones clave, capaces de inducir comportamientos deseables. Y doy ejemplo con mi propio comportamiento

Alfredo Saenz (Banesto). Empezaron haciendo el trabajo que se espera de un gestor bancario razonable: identificar sus problemas financieros, cuantificarlos y hacer planes también financieros para resolverlos. Sin embargo no fue ésa la clave que los condujo al éxito. Alfredo Saenz reconoce que éste se hizo posible "a partir del momento en que, tras varios meses en el banco y hablando con los trabajadores, nos dimos cuenta de que nuestro principal problema no era financiero -que también- sino ante todo cultural, a causa de unos comportamientos muy



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

arraigados". En consecuencia, Alfredo Saenz dedicó -sigue dedicando- sus principales esfuerzos a cambiar primero y a consolidar después los principales parámetros culturales del banco, actuando tanto sobre los grandes principios y valores como sobre los criterios que deben presidir las reuniones de gestión o incluso sobre el diseño de los formularios (pequeño detalle que marca prioridades, orienta comportamientos y, en consecuencia, también crea cultura).

Koldo Sataxaga (Irizar) empresa más galardonada de España, uno de los carroceros más prestigiosos de Europa. Es un proyecto basado en las personas, gestionado por procesos y focalizado en el cliente. Cada persona encuentra en la empresa un proyecto excitante que le entusiasma personalmente. Cada persona puede formarse en todo lo que ella estime pertinente. Cada persona -cada obrero- sabe que tiene a toda la estructura de la empresa a su disposición para ayudarle, resolverle dudas y escuchar sus sugerencias: para ser un excelente profesional y desarrollarse en su trabajo.

Pedro Luis Uriarte (BBV). Uno de los tres mejores bancos del mundo por capitalización. Se planteó el propósito de "ser los mejores" basándose en una confianza ilimitada en las personas y en su capacidad de alcanzar "resultados sorprendentes". Su "secreto" ha sido olvidarse de los esquemas racionales y actuar desde lo que él llama "irracionalidad", que cabe traducir por ir más allá de lo racional/razonable. Irracionalidad respecto al contenido de los objetivos propuestos, en lógica bancaria inalcanzables y que él llama "siderales".

Victoriano Reinoso (Unión FENOSA) Practicó la "renovación sanguínea": entrega de responsabilidades nuevas a personas que venían de otras áreas de la empresa. Implantó nuevos sistemas de gestión basados en sistemas de información enfocados al cliente, tras una crítica revisión de todos los procesos y procedimientos de la empresa. Todo ello, junto con la detección de nuevas oportunidades, determinó la creación de nuevos modos de hacer y de nuevos negocios.

Todo apunta a que estos objetivos solo se alcanzarán si hay coincidencia en los objetivos. Solamente se crean otras culturas en las organizaciones cuando **las personas que las componen y sus líderes lo tienen claro y es compartido.**



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

El Presidente de la Corporación hace unos días ha realizado una valoración de la gestión del primer año de mandato, y hemos querido completar su visión con la nuestra.

Evidentemente los trabajadores no gestionamos la empresa y nuestra intervención no puede ser del mismo nivel que la suya. Es perfectamente lógico que la dirección hable con la cabeza, es su papel, tanto como el nuestro es hablar con el corazón, también es nuestro papel.

Nuestra valoración es en parte coincidente con nuestro Presidente, somos líderes... Reconocemos y valoramos el éxito alcanzado en la gestión económica de la empresa, con el superávit logrado. Pero igualmente reconocemos que los datos significativos de otros parámetros nos colocan en posiciones de cabeza.

El número de contactos entre los representantes de la dirección y de los trabajadores ha sido el menor de los últimos 20 años, después del verano se suspendieron las negociaciones y toda la comunicación. La Dirección ha dado instrucciones precisas y concretas de suspender todo contacto con los representantes de los trabajadores, no se responden a escritos ni se atienden llamadas, el máximo órgano de representación no es atendido por la Dirección. A los trabajadores nos duele, cuando no nos tienen en cuenta.

También somos líderes en conflictividad judicial, somos de las tres empresas españolas que más demandas judiciales tiene planteada ante los distintos juzgados, el número de demandas planteadas en la actualidad es equivalente al 60 % del número de personas trabajando. A los trabajadores nos duele, cuando jefes y directivos no atienden nuestros derechos, y tenemos que recurrir a terceros ajenos a la organización para que nos los den.

Y otro dato significativo de liderazgo, nuestro índice de atenciones psicológicas en los centros de Madrid y Barcelona es del 45%. A los trabajadores nos duele, tener que sufrir en el aislamiento de nuestro interior, todas aquellas situaciones que nos desequilibran nuestro proceso mental.

Esta Dirección es la que más información legal le niega a los representantes.

Las relaciones entre la cabeza (dirección de la organización) y el corazón (fuerza vital de la organización), son NULAS.

Como decíamos anteriormente, no sirve de nada pedir que los demás cambien, SOLO UNO TIENE QUE CAMBIAR.



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

Por eso nuestra posición es clara y unánime, vamos a estar al lado del que está llamado a ser el LIDER de nuestra organización, nuestro Presidente. Aportaremos toda nuestra energía, y lo mejor de nuestros esfuerzos, para impulsarlo, bien hacia arriba, que es nuestro deseo, bien al "barranco". Él dirige, y nosotros humildemente empujamos.

Pero recordemos que humildad no es sometimiento. Recordemos que la humildad en uno de los mayores valores internos del ser humano, y el sometimiento es una de las más degradantes actividades humanas.

Estaremos en las mesas de trabajo, o estaremos en el banquillo de los juzgados, pero ESTAMOS Y ESTAREMOS JUNTOS.

Para nosotros es un camino por la dignidad de las relaciones en la empresa, LE RESPETAMOS, y NO VAMOS A PERMITIRNOS VIVIR NUESTRAS RELACIONES SIN LA DIGNIDAD QUE NOS CORRESPONDE.

Hemos fijado, también, unos objetivos básicos a corto plazo, para afianzar la dignidad de las relaciones laborales que mantenemos:

- SUBIDA SALARIAL DEL IPC PARA EL AÑO 2007 Y RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO.
- INICIO DE LA **NEGOCIACIÓN** DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL 2008.
- **OCUPACION** INMEDIATA DE LAS VACANTES DE LA ESTRUCTURA TERRITORIAL.
- **INCORPORACIÓN** INMEDIATA DE LOS APROBADOS EN LA CONVOCATORIA 2007.
- CUMPLIMIENTO DE LOS **ACUERDOS** DE LOS PEÑASCALES Y CONVENIO.
 - Estructura Territorial y plantilla objetivo: cubrir las vacantes de la estructura territorial. Incorporación de los trabajadores de la Oferta Pública de Empleo, las desconexiones informativas en los territorios es inferior a los tiempos pactados. Contratación fraudulenta en País Vasco.
 - Producción propia: constitución la Mesa de Producción Propia, y cumplir los objetivos de producción por centros. En Informativos se está



COMITÉ GENERAL INTERCENTROS

CORPORACIÓN RADIODIFUSIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.A.
S.M.E. RADIO NACIONAL DE ESPAÑA, S.A.
PRODUCCIONES DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES DE TVE, S.A.
ENTE PUBLICO RTVE

externalizando la producción de Informativos, lo que también supone un incumplimiento de la Ley 16/2006.

- Externalización: cumplir el compromiso de subrogación de los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas, solicitar el informe previo de la representación de los trabajadores frente a los concursos públicos de las cerca de 100 empresas han optado a los distintos concursos.
- Multimedia e Interactividad: dotar de personal la Unidad de I+D+i (investigación, desarrollo e innovación).
- Empleo: hacer la convocatoria de empleo del 2008. Ejecución de los acuerdos de la Mesa de adecuación de plantilla en la estructura territorial.
- Integración de la plantilla actual al nuevo sistema: resolver las reclamaciones pendientes en la comisión.
- Negociación colectiva sectorial: negociado de un Convenio sectorial

Convenio:

- Aplicar las subidas de nivel salarial que corresponden al nuevo sistema salarial.
- Desregulación de las condiciones laborales, se propician pactos individuales sobre horarios y jornadas.
- Cierre de la negociación del XVII Convenio Colectivo.
- Cambio sustancial de las condiciones de trabajo de colectivos de trabajadores (Informativos Canal 24 Horas, Teletexto, Servicio Médico y Unidad de Bomberos) sin acuerdo ni participación de la representación de los trabajadores.
- Aplicación de ley de conciliación familiar.
- Oculta la información del organigrama, de la contratación fraudulenta.

Y como comprenderéis, a estas alturas, estamos más que convencidos de que nuestro papel y nuestra intervención en la organización es fundamental, lo que pedimos es razonable, es esencial para sobrevivir como organización, y desde luego es vital para nosotros.

Para ello hemos aprobado un plan de medidas inmediatas, entre la que se encuentra este acto de comunicación pública, un plan de asambleas informativas en todos los centros de trabajo, y unas medidas de de convulsión interna, como son unos paros parciales para el día 22 de febrero, y una huelga de 24 horas para el día 7 de marzo.

LUCHAMOS POR LA DIGNIDAD, POR UNA CULTURA EMPRESARIAL HUMANA, POR LA NEGOCIACION Y LA PARTICIPACION.