

ANÁLISIS Y DENUNCIA DE LA POLÍTICA DE PERSONAL DE EITB

Octubre 2015

El Ente Público EITB y sus sociedades (Televisión, Radio, EITBNET) pertenecen al llamado Sector Público. Le afectan numerosas leyes y decretos del ámbito tanto público como privado (salarios, tasas de reposición, reformas laborales...) pero al no entrar en la definición de «Administración Pública», la Dirección lo tiene más fácil para sortear al control público. O sea, que tienen un sistema de gestión "más flexible".

EITB no queda entonces libre de los recortes del sector público, sino todo lo contrario. Precisamente, tras las «vacas gordas» o sobregasto (traslado, empresas instrumentales M4F-VILAU...) fue el gobierno del PSE quien impuso en 2010 el recorte salarial a EITB, y desde entonces la negociación colectiva está en situación de bloqueo. Fue el gobierno de Urkullu el que en 2013 le aplicó un tremendo recorte a los presupuestos, en favor de los bancos y proyectos perjudiciales para la sociedad. El Gobierno Vasco **impuso a EITB un recorte del presupuesto de un 27%, y esta Dirección cogió el compromiso de gestionar aquella decisión.**

Como vamos a ver, los recortes de EITB afectan a muchos ámbitos: contratas, productoras, plantillas, contrataciones, precariedad... pero no precisamente a la estructura directiva. E insistimos, **hablamos de una Empresa Pública.**

Vamos a hacer una denuncia doble, que es la del palo y la zanahoria. La zanahoria para el staff directivo, el palo para la plantilla en general. No nos extenderemos en el caso de la Dirección, ya que hemos publicado hasta ahora varias denuncias, y hace tiempo que están colgadas en la web de la sección sindical (<http://eitb.lab.eus>). En lo que respecta a las condiciones laborales nos limitaremos a las irregularidades que es están dando en ETB, con más detalle.

El caso es que para LAB la **lucha por un lado contra la precariedad y por otro por la transparencia han sido desde siempre una prioridad tanto en la acción sindical como en la negociación colectiva**, y en estas luchas no hemos tenido mucha compañía, pero sí obstáculos. Nos ha costado mucho poner en marcha una Bolsa de Trabajo objetiva, y su gestión no está resultando nada fácil, sobre todo por la falta de información.

2

En las últimas elecciones sindicales pretendimos poner un punto de inflexión en el enfrentamiento contra la precariedad del personal eventual, y pusimos en las listas de LAB a eventuales para que participaran en los comités de empresa. El caso es que debido a sendas denuncias se tuvieron que retirar de las listas. En las anteriores elecciones, iniciamos una línea para que el personal directivo al que no podemos representar (gestores) no pudiera votar, pero aquella iniciativa también se tuvo que aparcar.

Los datos que os vamos a ofrecer seguidamente no los hemos recabado directamente de manos de la Dirección. Después de innumerables solicitudes **hemos tenido que acudir al amparo de la Inspección de Trabajo**. Tanto para exigir la información que se nos debe por derecho, como también para denunciar irregularidades. Algunos casos ya se han aclarado, otros están por dictaminarse, y aún tenemos otros casos que estamos analizando.

Gestores (equipo directivo)

Como hemos mencionado, esta pelea viene de lejos (viene de Andoni Ortuzar y su equipo), y ya hemos venido denunciando tanto públicamente como en diferentes instituciones el gasto, opacidad y clientelismo. No ampliamos esta denuncia a quienes se han visto en la obligación de aceptar integrarse en este sistema, pero hay demasiada gente voluntaria, y a gusto. Más que arreglar el problema, la Dirección continúa utilizando esta figura, este mismo mes precisamente. Vamos a recordar un par de datos:

- Cuando la Dirección afirmó que "desinflaba el organigrama" de 113 a 76 puestos, **sólo los ocultó**, casi todos los puestos se siguen cubriendo.
- **Aún teniendo contrato indefinido, 45 no han superado ninguna convocatoria pública. Nadie ha superado una prueba interna para el cargo**, porque por lo visto son cargos de confianza. Casi nada. **Titulaciones insuficientes, conocimientos lingüísticos** sin aclarar...

- **En el apartado de la opacidad también las remuneraciones:** sólo aparecen salarios medios y sin concretar complementos. No tienen reguladas sus condiciones laborales por el Convenio Colectivo

Sin embargo el problema no acaba ahí. Sigue aumentando, y aparecen otros problemas organizativos graves que este tipo de estructura fomenta, muy claros en ETB:

organizativos graves que este tipo de estructura fomenta, muy claros en ETB:

- Más que como hilo de comunicación entre la Dirección y las plantillas, realizan una función de **muro de contención**. La Dirección no conoce o no quiere conocer los problemas que se dan en los diferentes departamentos.
- Hay reinos de taifas en todos los departamentos, **y esto afecta directamente a la gestión del personal y a la contratación.**
- Todo el equipo directivo está en el mismo saco de “puesto de confianza o directivo”, pero algunos de esos puestos **realizan un trabajo estructural**, que ya tienen sus funciones recogidas en el Convenio, pero se realiza la contratación a dedo. Esto además afecta a la contratación eventual, a las bolsas de trabajo.

Es una contradicción que todas las Direcciones (Ortuzar-Surio-Isturbe) mantengan por un lado **este sistema caro y opaco** por un lado, y por otro sigan aumentando **los recortes y la precariedad**.

Contrataciones

En esta denuncia nos vamos a centrar en la política de contratación de Euskal Telebista, pero primero vamos a recordar algunas cuestiones de otras dos sociedades par tener una visión más global (no tenemos representación en EITB ni en Radio Euskadi, lo que nos hace casi imposible hacer un seguimiento).

EITBNET

Recordamos bien el Expediente de Regulación de Empleo aplicado hace un par de años en M4F, contrata de EITBNET. Se tuvieron que realizar numerosos despidos en la contrata que se creó ficticiamente en su momento, precisamente como consecuencia de una política de personal concreta. Aquella política también llevó a bastante gente a interponer denuncias por cesión ilegal, y los juzgados les han reconocido una relación contractual “indefinida no fija”. El año pasado estuvimos a punto de suscribir un acuerdo de plantilla estructural, después de haber reconocido ambas partes una necesidad aumentar la actual en 27 plazas. **La Dirección ha dejado clara su nula voluntad de negociación, y pueden aparecer problemas.**

3

Eusko Irratia

Es bien conocido el proceso de regularización de la contratación de Eusko Irratia. Todos los problemas acontecidos nos vuelven a llevar a la nefasta política de contratación. Por no haber querido hacer las cosas bien desde el principio, y por haber seguido haciéndolas mal. Recordamos que **LAB va a seguir trabajando por llevar hasta el final la Convocatoria Pública de Empleo, por que las contrataciones se realicen mediante una bolsa de trabajo objetiva y por la negociación** de la plantilla estructural el año que viene.

Euskal Telebista

Hemos comentado que algunas denuncia presentadas tanto por algunos trabajadores y trabajadoras como por LAB ya han tenido sus consecuencias, en la forma de contratos indefinidos o indemnizaciones. Por supuesto, no podemos conocer de antemano las consecuencias que puedan tener otras denuncias que hay en camino, pero la situación es preocupante.

No se está utilizando totalmente la Bolsa de Trabajo, y solamente para los puestos de la última convocatoria pública. No obstante, esto nos ha permitido acceder a información mediante las nóminas del personal eventual.

Destacaremos los detalles de seis denuncias interpuestas, todas ellas correspondientes al centro de trabajo de Bilbo. Acabamos de empezar a recabar los datos de Miramon, pero si bien no se da toda la casuística de Bilbo, seguramente obtendremos las mismas consecuencias:

1. Becarios/as

- No se contratan para realizar funciones con relación directa con las competencias a adquirir con los estudios cursados, es decir, con la titulación por la que estudian. Se realizan contratos para realizador/a (licenciatura) mediante contratos de becario/a y realizan trabajos de inferior categoría (FP o Grado Superior).
- No pueden realizar obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo (RD 592/2014 de 11 de julio). En ETB los llamados "superbecarios" cubren **puestos estructurales**. En verano en departamento ha estado cubierto exclusivamente por esta figura.

2. Prácticas (420/520)

Hasta septiembre de 2015 se han realizado 7 contratos

Este tipo de contratación se da especialmente en el colectivo de Ayudantes de Realización (hay sólo tres contratos fijos). Los turnos de tarde y de fin de semana se cubren, a lo largo de los últimos años con dos contratos en prácticas, que se van relevando una vez finalizados, y con dos-tres contratos laborales de distinta duración y diferentes contratos de obra y nunca al 100%.

Esto afecta a la contratación mediante Bolsa de trabajo y la consecuencia es que **esta figura se utiliza simplemente para ahorrar dinero**.

3. Acumulación de Tareas (402/502)

Hasta septiembre de 2015 1410 contratos – 6.551 jornadas

4

- Cada vez se realiza más contratación mediante "acumulación de tareas" y **por debajo del 100% de la jornada**.
- En la gran mayoría de ellos **las razones del contrato no corresponde con las funciones** realizadas.
- En el colectivo de Encargados de Emisión, durante años se llevan realizando contratos de este modelo de 180 días, que una vez finalizados tienen como relevo a otros eventuales.
- Para el resto de colectivos, la mayoría son de duración no superior a 14 días, especialmente para la redacción de informativos, realizándose entre 15 y 20 de estos contratos entre unos 35 eventuales, de los cuales sólo 7 están en bolsa en este momento.
- Especialmente doloroso en general en el departamento de explotación, donde **no es posible ver contratos de más de cinco días**. Un mismo trabajador puede estar de lunes a viernes con cinco contratos. En el caso de contrataciones inferiores a una semana:
 - De la hora 0 a la 12 se abona como hora normal. Si es turno de tarde y sobrepasa las 12 de la noche se considera como dos días, repartiendo las horas en dos días. Esto complica el cálculo de las horas extras, nocturnas o posible pluses.
 - Si realizan 35 horas en 5 días (o incluso menos) en esa semana no se les vuelve a contratar. Esto tiene dos consecuencias: se dan saltos en las bolsas y **no cotizan por toda la semana en la Seguridad Social**.
 - Si en una jornada superan las 12 horas, las horas de más se computan como extras y se les añade al siguiente contrato.
 - No se cumple la previsión de la duración de la jornada, sino solamente el tiempo trabajado (por ejemplo si se planifica por 10 horas y trabaja 8). Puede ser legal, pero para LAB es un abuso.
 - Si se superan 35 horas en 5 días, las excesivas no se consideran como horas extras. Tenemos dudas de si se deberían cotizar 7 días, más aún teniendo en cuenta si esos dos día ha estado contratada otra persona.
 - Cada vez es más habitual ver contratos inferiores al 100%, aunque en muchos casos las jornadas realizadas pueden incluso superar ese 100%. Incluso los pluses correspondientes se reducen en su proporción.

4. Contratos por Obra (401/501)

Hasta septiembre de 2015 8 contratos, siempre al 80% o menos

No hemos visto ninguno que se ajuste a derecho. Principalmente porque no se justifica o no existe **Autonomía y Sustantividad** ni la **Concreción** tal y como marca la legislación.

Autonomía y sustantividad: las actividades habituales serán desempeñadas por el personal fijo de la empresa, aunque se podrá incorporar a trabajadores de obra o servicio siempre que la obra o el servicio tenga su propia autonomía y sustantividad. Es decir, **que debe contar con su propia singularidad, contar con una organización diferenciada o específica respecto a la actividad normal y/o que tenga unos resultados específicos diferentes a los habituales.**

Concreción: en el contrato se debe identificar con precisión la naturaleza de la obra o servicio que lo fundamenta. Si no fuera así, podría pasar a considerarse un contrato indefinido a no ser que la empresa pueda demostrar la temporalidad del mismo.

La consecuencia es que solo están dados de alta, en la mayoría de los casos, durante 9 meses y en la proporción que marca el contrato, siempre inferior al 100%.

5. Sustituciones (410/510)

Hasta septiembre de 2015 947 contratos – 5.295 jornadas

No se realizan para toda la duración, sobre todo en deportes, y como no se realizan para sustituir por vacaciones, la Dirección tiende a realizar otro tipo de irregularidades.

6. Relevó

En algunos casos no se realiza la sustitución para **el mismo grupo profesional**.

5

Algunas conclusiones

Comentábamos que la negativa de la Dirección a entregarnos información y a querer afrontar la cuestión nos ha llevado a interponer denuncias ante Inspección de Trabajo. **Opacidad e imposición.** Hay que mencionar que según hemos ido recabando información nos hemos encontrado con nuevas irregularidades que seguiremos analizando. Para ello **ha sido muy útil la activación de la Bolsa de Trabajo**, no sin dificultades, ya que ha dado cierto nivel de transparencia aflorando el fraude. Seguimos "levantando la alfombra".

La Dirección de EITB no ha tenido ninguna voluntad para buscar una solución. **Tanto LAB como la misma Inspección han realizado propuestas más lógicas** (y por supuesto dentro de la ley, como contratos fijos discontinuos, interinos...). Es inaceptable la realización de contrataciones irregulares o provocar la figura absurda del contrato "indefinido no fijo", tener que abonar indemnizaciones... No estaría de más conocer **cuánto dinero ha desperdiciado EITB en indemnizaciones y contratos con asesorías jurídicas.** Y ya de paso quisiéramos saber cuándo y cómo va a espabilar.

Está claro que esta política de contratación de gestores y eventuales impulsa la opacidad, el clientelismo y la precariedad. Pero también, el **control ideológico** que se da desde la misma creación de EITB. En el primer caso se busca **un complicidad instrumental con la Dirección** para la gestión; en el segundo tiene más riesgo en la Redacción, ya que es conocida la influencia que tiene **la amenaza de la precariedad en los medios de comunicación en la autocensura.** Más aún aquí y en un medio de comunicación público.

Ha llegado el momento de volver a analizar la plantilla estructural de las empresas de EITB, ya que queda bien claro que los datos que aparecen en los presupuestos son falsos, y de esta manera la Dirección se ve obligada a hacer trampas. Pero para ello es imprescindible la **transparencia y honestidad**, dos conceptos que todavía no han aparecido en

los órganos de gobierno de EITB. **No nos vale para nada que la Dirección nos venga con palabras huecas como “buena voluntad” y “buenas intenciones y fe para la colaboración”,** o que haga como que no se ha enterado. Hace tiempo que es consciente del problema, y lo hemos discutido duramente. La Dirección debe pasar **de las palabras a los hechos.**

Para terminar queremos señalar precisamente el obstáculo principal para la solución: Javier Salcedo, el Director de Personal que trajo Anoni Ortuzar fue quien puso en marcha este sistema. Alberto Surio también permitió este desguisado, y más allá de la palabrería no hizo nada por arreglarlo. Maite Iturbe también le deja vía libre para que continúe con la misma política de personal. **Somos conscientes de que la solución no vendrá directamente así, pero tenemos claro que cualquier solución pasa por esta condición imprescindible.** El representante de LAB ya lo solicitó en el Consejo de Administración. La sección sindical también se lo exigió cara a cara a la Dirección. Esta misma semana se ha hecho público que los Comités de Empresa de ETB, EITB y EITBNET y LAB de Eusko Irratia también han hecho la misma exigencia. Hoy volvemos a hacer pública esa exigencia concreta: la Dirección debe **cesar a Javier Salcedo Bilbao.**

Enlaces:

- EITBren gardentasuna soilik alfonbraren gainean (2015/6/12 Zuzendaritzak eitb.eus atarian jarritako “gardentasun” dokumentuari kritika: <http://eitb.lab.eus/?q=node/671>
- EITBko kontratazio eredua, txarretik okerrera (2015/3/25): <http://eitb.lab.eus/?q=node/659>
- Euskal Telebistako zuzendaritza da orain LABen Miramongo hautagai ebentual bat inpugnatu duena (2014/12/22): <http://eitb.lab.eus/?q=node/632>
- Hauteskunde mahaiak LABen hautagai bat atzera bota behar izan du ETB-Bilbon (2014/12/04): <http://eitb.lab.eus/?q=node/627>
- EITB simplemente ha maquillado el organigama y continúa contratando «a dedo» (2013/7/24): <http://eitb.lab.eus/?q=node/509>
- EITBko kudeatzaile egiturari buruzko gogoeta (2013/7/24): <http://eitb.lab.eus/?q=node/508>
- La dirección de EITB sin poder acordar proyecto ni presupuestos (2013/3/12): <http://eitb.lab.eus/?q=node/419>