

DOSSIER

Fraudes en la contratación y precariedad en ETB

Mayo 2018

>euskal telebista



Resultados de las luchas sindicales y técnico-jurídicas
llevadas a cabo los últimos años

#LanDuina #BiziDuina

Sarrera

La lucha contra la precariedad está resultando dura y larga en ETB, sobre todo para quienes la sufren, por supuesto. Hace tiempo que LAB tomó el reto a sabiendas que iba a resultar largo y difícil. Sin embargo, y tal como esperábamos, confirmaremos en estas páginas que los resultados positivos son cada vez más notables. Lo que tenemos aún más claro es que **si en su momento no hubiéramos comenzado esta lucha estaríamos en una situación muy distinta**: los niveles de precariedad, enchufismo, subcontratación y desregulación serían mucho mayores.

La necesidad de una Bolsa de Trabajo objetiva y transparente

El trabajo de vigilar las bolsas de trabajo es ingente y dificultoso, sobre todo por los variados tipos de fraude y la cantidad de contratación

Queremos recordar que en torno al 2000 afrontamos el primer reto estratégico, constituyendo una bolsa de trabajo objetiva y transparente. Se dieron problemas para llegar a acuerdos entre las y los trabajadores, también entre los sindicatos del comité, intereses propios... y con todos esos elementos tuvimos que suscribir un acuerdo con la dirección. Debemos comentar que en aquel contexto conseguimos limitar y regular en gran medida la subcontratación.

Una vez dado aquel paso había que gestionar el logro, y no fue mucho más fácil: poner en marcha la bolsa de trabajo acordada en ETB, y una vez en marcha, gestionarla bien en todos los departamentos. Hemos avanzado mucho en este ámbito, pero aún quedan muchos fallos por corregir. El trabajo de vigilar las bolsas de trabajo es ingente y dificultoso, sobre todo por los variados tipos de fraude y la cantidad de contratación. LAB continuará sin pausa en esta labor, por un lado porque es un compromiso y obligación, y por otro, porque da resultados.

La intervención de LAB ha ocasionado por ahora la conversión de 41 contratos fraudulentos en «indefinidos no fijos»

Como hemos apuntado, el fraude en la contratación además de suponer precariedad para el trabajador o trabajadora, complica mucho la vigilancia de bolsas de trabajo transparentes y objetivas. LAB ha llevado adelante numerosas iniciativas tanto a Inspección de Trabajo como a los juzgados. Ha quedado claro que para la **Dirección esta modalidad de contratación sin regular es**

estratégica: porque la ha impuesto, no ha mostrado ningún interés por corregirlo, y precisamente porque el único modo de hacerlo ha sido la vía jurídica.

El responsable que ha impulsado esta política de personal ya está en la calle. LAB ha venido denunciando explícitamente, en alto y con claridad la actitud del que fuera director de Recursos Humanos entre 2003 y 2017 Javier Salcedo. También teníamos claro que la mera expulsión de este personaje no suponía una solución completa, pero que sí era una condición indispensable para poder corregir la dirección. Una vez retirado ese eslabón, la situación, por supuesto, no se ha solucionado y **la Dirección mantiene una intención inequívoca de incumplir leyes y acuerdos.**



En 2016 comenzamos a exigir la salida de Salcedo: a la Dirección, con el Comité, al Consejo de Administración, al Parlamento... ¡y lo conseguimos!

El siguiente eslabón que mantiene la **política de personal de Sabin Etxea** es el Director Gerente Jesús Elguezabal. En LAB seguiremos señalando y exigiendo responsabilidades. Es inadmisibles que quienes deciden hacer fraude en la contratación en una empresa pública tengan semejante impunidad, que no sufran ninguna consecuencia.

A consecuencia de denuncias individuales interpuestas por LAB en Inspección de Trabajo y en los juzgados, o indirectamente por acciones de Inspección impulsadas por tales denuncias, podemos afirmar que **por ahora hemos conseguido encauzar la situación inadmisibles de 41 trabajadores y trabajadoras**. Y decimos «por ahora», porque aparte de estos 41 pueden haber más casos que desconozcamos, como otros seis de Madrid y Barcelona. En el informe mostraremos unos datos generales, sin entrar caso por caso. Los contratos indefinidos no fijos se han forzado por estas tres causas:

- 13 tenían contrato mercantil (falsos autónomos)
- 12 tenían contrato de "artista", una figura que no aparece en el convenio
- 16 debido a contratos mal hechos (obra, sustitución, acumulación...)

Algunas “curiosidades” de los fraudes denunciados

Si bien a alguien le pueda parecer imposible que en esta empresa pública «ejemplar» que recibió el premio a la calidad de la gestión en pleno «oasis económico» de la CAPV se de este nivel de precariedad y fraude, vamos a mostrar unos datos para abrir los ojos:

- En las corresponsalías se han realizado contratos de autónomo: **sin dar de alta en autónomos; sin cotizar a la Seguridad Social; sin pagar el IVA.**
- **Un montón de contratos de día**, con la inestabilidad que supone: en 17 años por ejemplo, tres personas han tenido 600, 1.000 y 1.300 contratos.
- Doble fraude a la Seguridad Social: a la propia institución y a las y los trabajadores, porque **por 7 días de trabajo cotizaban sólo 5.** El robo en las pensiones a las y los trabajadores de aquí no se ha cometido precisamente desde Madrid.
- A 8 personas se les ha abonado casi **medio millón de euros en indemnizaciones.** Al estar en la bolsa de trabajo, la empresa les sigue contratando.
- Además de esa cantidad económica, **el gasto en los servicios jurídicos externos**, que no será pequeño.

El problema no se va a solucionar por sí solo... ¿o tal vez sí?

Ya hemos comentado que si nos quedamos de brazos cruzados la situación no se va a solucionar ella sola, ya que la intención de la dirección es incumplir los acuerdos y las leyes. Otra prueba de ello son **las denuncias interpuestas por LAB en las Inspecciones de Trabajo de Bizkaia y Gipuzkoa porque no quieren llenar las vacantes surgidas por muerte, jubilación u otros motivos.**



Batzordeak egindako bakanteen salaketaren epaiketan elkarretaratu ginen

Pero ésa no es la única muestra de falta de voluntad, ya que todavía se siguen cometiendo abusos en las contrataciones. Analizando los datos de contratación en explotación de Euskal Telebista en Bilbo aparecen unas conclusiones muy clarificadoras:

2017	Cantidad de contratos	Días contratados	Media Días/contrato
SUSTITUCIÓN			
Producción	50	466	9,32
Redacción	493	2519	5,11
Explotación	517	2067	4,00
Realización	106	990	9,34
Otros	83	1795	21,63
TOTAL	1257	8584	6,83
ACUMULACIÓN DE TAREAS			
Producción	82	308	3,76
Redacción	278	1362	4,90
Explotación	943	1838	1,95
Realización	71	255	3,59
Otros	30	1100	36,67
TOTAL	1404	4892	3,48

- El año pasado se hicieron 2.067 contratos de sustitución por una media de 4 días

- En el caso de acumulación de tareas, 1.838 contratos por una media de 1,9 días

La Dirección no va a solucionar el problema por su propia voluntad, pero una sentencia concreta y tajante del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ante una denuncia interpuesta por LAB va a corregir mucho la situación. La sentencia apunta que **las sustituciones por vacaciones y libranzas son estructurales**, por tanto no se pueden seguir realizando mediante acumulación de tareas, e indefectiblemente va a tener que incrementarse la plantilla estructural.

La cantidad de contratos realizados en la Redacción ha disminuido los últimos años, pero se debe en gran medida a las regularizaciones conseguidas por LAB, ya que muchos de los contratos temporales que se realizaban se han convertido en indefinidos no fijos.

Otros resultados del largo camino jurídico



LAB hemos conseguido mucho y animamos a las y los trabajadores a denunciar. Pero además de los avances en la estabilidad personal y del propio sistema de contratación, y en la transparencia y objetividad, las sentencias dadas en el largo camino han supuesto más consecuencias:

- Como hemos dicho, el Tribunal Superior ha indicado que **las sustituciones por vacaciones y libranzas son estructurales**.
- En todas las sentencias ha quedado claro que **en ETB no se pueden hacer contratos por acumulación de tareas**. La única posibilidad es en tiempo de elecciones, en redacción.
- La sentencia sobre arloburus en Redacción **tumba de facto el sistema de gestores**, ya que los trabajos estructurales los debe realizar personal de plantilla (además la Dirección ha perdido el recurso interpuesto ante el Tribunal Supremo de Madrid)
- **No se pueden hacer contratos por obra, salvo los no estructurales**. Es decir, por ejemplo a un redactor o redactora no se le puede hacer un contrato de obra para seguir una noticia, porque esta función viene recogida en convenio, lo que exige un contrato normal.
- En los contratos por sustitución, baja, excedencia o lo que sea, **se debe recoger toda la cadena en la función**: Quién realiza la sustitución de quién, y quién realiza la labor de la persona sustituida. Los últimos años han venido apareciendo en los contratos de ETB de modo genérico (“sustitución”, “sustitución del 83%” además de acumulaciones que no se concretan...)
- **No se rompe el vínculo con la empresa**. En un caso se ha aceptado la continuidad de 14 contratos aunque entre ellos se hayan dado en un año interrupciones de 32, 70, 90... días.
- **Contratos de relevo**: Debido a que a la persona relevista hay que pagarle como mínimo el 65% de la cotización, el contrato se le tiene que hacer a alguien de categoría superior. **Esto dificulta la realización de contratos de relevo en las categorías más bajas**.

Lectura sindical de LAB

Si bien durante la explicación ya hemos dado varias opiniones, recordaremos algunas y añadimos otras en esta síntesis:

- Todo lo explicado es **consecuencia de la acción de LAB**. Bien porque las mismas trabajadoras y trabajadores hayan acudido al sindicato, o porque desde la misma sección sindical hayamos tomado la iniciativa. Comenzando por los puestos superiores de las bolsas de trabajo, ya que en nuestra opinión esas plazas son estructurales. Esto no ha quitado, ni quita, que si alguien más quisiera denunciar su situación, tiene nuestras puertas abiertas y con muchas ganas nos ayudaremos mutuamente.
- Con esta injusticia y precariedad, **ETB más que ahorrar dinero lo que busca es flexibilizar los horarios y las jornadas**. Aplastando los derechos de las y los trabajadores, e incumpliendo el Convenio y la propia legislación.
- Además de que toda la labor realizada y los resultados conseguidos son beneficiosos para el personal, **tiene un efecto total en la negociación de la plantilla estructural**. En esa negociación que tendrán que iniciar el Comité de Empresa y la Dirección se definirá cuál va a ser la estructura de la plantilla de ETB, y los puestos fijos se cubrirán mediante convocatoria pública.
- **Desaparece de facto el sistema de gestores**. Una sentencia ya ha dejado claro que los trabajos recogidos en la definición de funciones no se pueden realizar mediante contrataciones externas, que deben ser realizados por la propia plantilla respetando el convenio de ETB y sus condiciones laborales. Antes de recibir la sentencia del Tribunal Supremo, e independientemente del resultado que diera, LAB ya le ha venido dejando claro a la Dirección que si quiere negociar la plantilla estructural, el sistema de gestores debe desaparecer.
- **Hemos conseguido echar a Salcedo**, pero sigue habiendo problemas (“reinos de taifa” de gestores, exigencias de productoras externas...)
- **La Dirección no va a moverse por iniciativa propia**. Sabe que actúa contra la ley (como con el 5%), y se sobran las leyes y los sindicatos.
- Se ha tenido que conseguir todo mediante la acción sindical, o en los juzgados o en Inspección, mediante sentencias o acuerdos previos. No ha habido por parte de la Dirección ninguna voluntad de solución, ni la hay. Han corregido irregularidades en los puestos investigados por Inspección, **pero queda mucho trabajo aún, sobre todo en Técnica Operacional**.
- **La plantilla presupuestaria no es suficiente**, no está acorde a las necesidades de Euskal Telebista. Es imprescindible aumentar la plantilla para poder realizar sustituciones.
- Está claro que la opacidad en la contratación es una herramienta para explotar al personal. La contratación externa tiene dos evidentes problemas en ETB: **el vaciado de las funciones del personal propio afectando a la estructura, sobre todo en Miramon**; y al ser ETB un medio de comunicación público, **la precariedad y la contratación externa también son herramientas para el control de la redacción**.

En definitiva, estos resultados y consecuencias y más aún (como el fin del recorte del 5% del salario y la recuperación de lo robado) se han conseguido gracias a la acción sindical y tecnico-jurídica llevada a cabo por LAB. Insistimos en que **estamos dispuestos y dispuestas a ayudar y proteger los derechos de cualquier trabajador o trabajadora que perciba irregularidades**, de tal modo que pensamos que se darán más denuncias. El ejemplo del aviso de un cargo de jefatura a una persona de que «en lugar de denunciar lo que deberías hacer es agradecer que tengas trabajo» sintetiza perfectamente el modo de pensar de toda la Dirección.



lazko maiatzaren 1ean ere EITBren herri-izaera aldarrikatu zuen LABek

No obstante hace varias semanas que informamos ya de la próxima iniciativa, la de denunciar en **Inspección de Bizkaia y de Gipuzkoa la no cobertura de los 66 puestos vacantes por fallecimiento y jubilación (48 en Bilbo y 18 en Miramon)**. A fecha de hoy la Inspección de Bizkaia se ha inibido, y estamos a la espera de la decisión que se tome en Gipuzkoa. Si decidiera de la misma manera el recorrido jurídico quedaría en el Tribunal Superior del País Vasco. El caso es que en su momento fue ELA quien interpuso por turno la denuncia en nombre del Comité, y es precisamente quien tiene la acción judicial de exigir la ejecución de la sentencia. LAB ya le ha solicitado que active esa vía, en la que seguiríamos acompañándole.



@labeitb – <https://eitb.lab.eus>