

# EITB: 200 puestos de trabajo menos

## ÍNDICE

- 1. Introducción
  - 1.1. ¿Qué es EITB?
  - 1.2. Empresas que conforman EITB
  - 1.3. Representación sindical en EITB
  - 1.4. Órganos de dirección en EITB
- 2. Política informativa. Falta de neutralidad, pluralidad y participación social
- 3. Política de recortes
  - 3.1. Graves consecuencias en el presupuesto de EITB
  - 3.2. Graves consecuencias para trabajadores y trabajadoras
- 4. Eusko Irratia y la CPE : El acuerdo entre PNV, EH Bildu y LAB destruye más de 30 puestos de trabajo en Eusko Irratia
- 5. Conclusiones
- 6. Propuestas de ELA

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1- ¿Qué es EITB?

El grupo EITB, Euskal Irrati Telebista, es la Radio Televisión Pública Vasca. Se trata de un ente público de derecho privado, 100 % de capital público, dependiente del Departamento de Cultura de Gobierno Vasco, que fue creado en 1982 por el Gobierno Vasco a través de la ley 5 /1982.

### 1.2- Empresas que conforman el grupo EITB

- a) Ente publico Euskal Irrati Telebista: Es la empresa matriz que engloba los servicios comunes.
- b) Euskal Telebista: Es la empresa de producción y emisión de televisión (etb1, etb2, etb3, etb sat.).
- c) Eusko Irratia: Es la empresa dedicada a la emisión y producción de programas de radio ( Radio Euskadi, Euskadi Irratia, Euskadi Gaztea, Radio Vitoria, Eitb Radio).
- e) EITBNET:Es la empresa dedicada a la difusión de contenidos en internet y la creación de páginas web.

### 1.3- Representación sindical en EITB

La representación sindical en el grupo EITB está conformada por 54 representantes:

ELA	LAB	ESK	KLB	CCOO	GUZTIRA
28	16	4	3	3	54

ELA es el sindicato mayoritario con 28 delegadas y delegados.

### 1.4- Órganos de dirección de EITB

Los órganos de dirección del grupo EITB son el Consejo de Administración y el/ la Director/a general.

El Consejo de Administración se compone de 19 miembros y el Director/ra general de EITB y son designados por el Parlamento.

Sus funciones son, entre otras:

- a) Aprobación del plan de actividades, en el que se recogerán los principios básicos y las líneas generales de la programación.
- b) Aprobar las plantillas de EITB.
- c) Establecer los criterios generales para la negociación colectiva y las retribuciones del personal.
- d) Aprobar la propuesta de presupuesto realizada por el gobierno para el ente público.

**EAJ/ PNV**, 6 miembros, **EH-BILDU** 4 miembros, **PSE-EE** 3 miembros, **PP** 2 miembros, **LAB** 1 miembro, **Euskaltzaindia** 1 miembro, **EKA-OCU** 1 miembro y **Eusko Ikaskuntza** 1 miembro.

**La directora general:** Maite Iturbe.

El reparto de los puestos del Consejo de Administración ha sido acordado en sede parlamentaria por intereses o acuerdos entre partidos. La presencia sindical en este Consejo de Administración no se debe a ningún acuerdo intersindical ni respeta criterios de representatividad, sino que se decide en sede parlamentaria. La persona designada por el sindicato mayoritario para ser miembro del Consejo de Administración ha sido vetada por acuerdos o intereses partidistas durante las últimas cuatro legislaturas.

## **2. POLÍTICA INFORMATIVA. FALTA DE NEUTRALIDAD, PLURALIDAD Y PARTICIPACIÓN SOCIAL**

ELA constata con preocupación la progresiva relativización de los principios generales de EITB recogidos en el art.3 de la ley 5/1982 . Cuestiones como la objetividad, el respeto a la pluralidad y la imparcialidad de la información están siendo cuestionados como consecuencia de la política informativa de la dirección de EITB.

Muestra de ello es el nulo o escaso eco que encuentran en el ente público los debates sobre cuestiones sociales y laborales (kutxabank, la deuda, la banca, devaluación salarial...).

Por otro lado, es de reseñar el desfavorable tratamiento en la difusión de posiciones sociales y sindicales frente a las del mundo empresarial, político o financiero que cuentan con una posición de privilegio en la transmisión de sus mensajes. Asimismo, es denunciable la utilización que del medio se hace para extender el mensaje institucional del Gobierno y ocultar las alternativas que otras organizaciones planteamos a sus políticas. Es inaceptable que desde un medio público se promueva la desinformación y la ignorancia.

Es un hecho evidente que el debate político y social se banaliza al sustituir debates reales por tertulias. Se priva a la ciudadanía del acceso a una información directa, más rigurosa y plural.

Los criterios para determinar espacios son, al menos en el ámbito sindical, completamente arbitrarios en función del interés político del gobierno de turno.

Por otro lado, ELA denuncia la inexistencia de órganos de participación en EITB que permitan trasladar aportaciones, sugerencias o quejas al grupo y que sea un mecanismo de garantía de pluralidad y transparencia en la gestión democrática de un medio público. Otras televisiones públicas disponen de estos mecanismos de participación.

ELA apuesta por una EITB plural y plenamente comprometida con todos los valores de una sociedad democrática implicada con nuestra cultura y el euskera. A juicio de este sindicato, es inaplazable la revisión de la política informativa para asegurar el derecho al acceso a una información que responda y respete, también en la cuestión social, la pluralidad de este país.

## **3.- POLÍTICA DE RECORTES**

### **3.1- La política de recortes presupuestarios del Gobierno Vasco en los últimos años ha supuesto graves consecuencias en el presupuesto de EITB**

La partida presupuestaria para EITB marcada por la ley de presupuestos elaborados por el Gobierno Vasco, ha sufrido en el último quinquenio un recorte que supera el 35 %. De los 190 millones del año 2009 a los 121 millones presupuestados para el año 2014.

A esto hay que sumarle que la otra partida de ingresos de EITB, los ingresos por publicidad, ha descendido de manera notable.

Este recorte presupuestario, además de graves consecuencias laborales, ha supuesto una merma en términos de calidad del servicio público. Cambios de programación por falta de personal, recorte de horas de programación en directo, pérdida de la calidad de las producciones por falta de material y de personal, el drástico recorte de colaboradores etc.

### **3.2- Consecuencias del recorte presupuestario en los trabajadores/as de EITB: Pérdida de empleo y rebaja en las condiciones socio laborales**

#### **3.2.1. Empleo**

##### **a) Contratación**

Aunque la ley 5 / 1982 establece en su artículo 47. 2 que, en materia de contratación de personal, ésta se hará mediante convocatoria pública y de acuerdo con sistemas basados en los principios de mérito y capacidad. La realidad dista mucho de ser ésa. La irregularidad en la contratación ha sido y es una constante en EITB, a través de diferentes figuras:

- **Contrataciones o designaciones de cargos de confianza (los llamados a dedo).** Gestores o directores que, a día de hoy, todavía son más de 75 personas. Esta situación irregular no solo ha sido denunciada de manera sistemática por ELA sino también de manera reiterada por el Tribunal de Cuentas.
- **Contrataciones mercantiles, contratos de artistas y contratos laborales.** Han sido fórmulas habituales utilizadas de manera irregular para cubrir necesidades estructurales de EITB.

**Contratos mercantiles:** Contratos mercantiles que se empezaron a realizar a partir del año 2003 (en la etapa como Director de EITB de Andoni Ortuzar) para sustituir a contratos de obra que la Inspección de Trabajo ya dictaminó que eran irregulares.

Estos contratos mercantiles se realizaron sin cumplir las normas de contratación de EITB, para sustituir los contratos de obra. La Inspección de Trabajo, en un auto del año 2010, dictaminó que se realizaron en fraude de ley, por lo que obligó a la Dirección de EITB a regularizarlos como contratos indefinidos no fijos. Se trata de una figura contractual que establece el carácter indefinido del contrato en tanto y cuanto no se

convoque una CPE (concurso público de empleo) para cubrir esos puestos. La sola regularización de los contratos mercantiles realizados de manera fraudulenta ha supuesto el pago de más de 4 millones de euros a la Seguridad Social. El acuerdo del Consejo de Administración para amortizar más de 30 de estos puestos de trabajo, y que se detalla más adelante en este documento, tiene su origen en estas prácticas irregulares que se han resuelto de la peor manera posible, es decir con la amortización de puestos de trabajo.

**Contratos laborales:** El pago de indemnizaciones por despidos de contratos laborales realizados de manera ilegal, que son una práctica habitual de las diferentes Direcciones de EITB, para cumplir diferentes sentencias de los Juzgados de lo Social y del TSJPV.

**- Subcontratación de servicios propios de EITB:** Subcontratas y productoras.

La contratación de servicios propios a través de subcontratas (limpieza, seguridad, publicidad, desarrollo informático, administración, vestuario, maquillaje y peluquería, ENG, atención a usuarios, etc...) supone que hoy en día más de 200 trabajadores y trabajadoras estén subcontratados realizando servicios propios de EITB.

Además a día de hoy, parte de la programación se realiza a través de productoras. Estas productoras, que utilizan de manera irregular medios humanos y materiales del grupo EITB, realizan programas de la parrilla de EITB (tales como Ni + ni -, EH zuzenean o el Conquis).

**b) Evolución de la plantilla en EITB**

**Eusko Irratia:**

\* Contratos mercantiles

Tras el CPE ( concurso público de empleo) la plantilla estará compuesta por 252 trabajadores y trabajadoras.

	2009	2014	2014 tras CPE
Radio Vitoria	53 (45+8*)	42	40
Radio Euskadi	144 (86+58*)	121	100
Euskadi Irratia	151 (102+49*)	121	112
Total	348	284	252

**ETB:**

	2010	2014
Plantilla de Bilbao:	523	448
Plantilla de Miramón:	188	160

**Ente:**

Del año 2010 al año 2014 se ha producido la amortización de 6 plazas. La plantilla actual del ente es de 79 trabajadores y trabajadoras. De esta plantilla de 79 personas, 10

trabajadores/as, tienen una reducción salarial y de jornada del 10%.

**ETB NET:**

Esta compuesta por una plantilla de 21 personas.

**Plantilla EITB:**

Consecuencia de todo ello, la plantilla actual de EITB es de 992 trabajadores y trabajadoras. Tras tras la CPE acordada en el Consejo de Administración, la misma se reducirá a 960 trabajadores/as

La plantilla en el año 2010 era de 1.165 trabajadores/as. **Por tanto la destrucción de plantilla en los últimos 4 años ha sido de 173 trabajadores/as, un 15 % de la plantilla, que con la amortización de puestos aprobada por el Consejo de Administración la destrucción superará los 200 trabajadores/as. A esto hay que añadir la destrucción de empleo en las subcontratas, productoras...**

**3.2.2. Condiciones socio laborales**

La imposición de recortes salariales y sociales han sido contantes en los últimos años y han dejado sin negociación colectiva real al colectivo de trabajadores/as de EITB.

Desde el año 2010 los recortes de derechos laborales son numerosos: El recorte salarial del 5 % del 2010, las congelaciones salariales del año 2011, 2012, 2013 y 2014, el recorte de la paga extra del año 2012 y en prestaciones en caso de incapacidad, sustituciones... así como la falta de aportaciones a ITZARRI etc. Esto último, más allá de que no existe imposibilidad legal alguna y en otras administraciones se están haciendo aportaciones.

También el recorte de condiciones socio laborales en el colectivo de las subcontratas y productoras ha sido una constante desde el año 2010.

**4. EUSKO IRRATIA Y LA CPE : EL ACUERDO ENTRE PNV, EH BILDU Y LAB DESTRUYE MÁS DE 30 PUESTOS DE TRABAJO EN EUSKO IRRATIA**

En esta coyuntura, la Directora General de EITB plantea "normalizar" la situación irregular en la contratación creada en etapas anteriores, planteando una CPE para Eusko Irratia. Esta CPE, presentada por la Dirección al Consejo de Administración, supone la amortización de más de 30 puestos de trabajo estructurales.

Esta propuesta es aceptada por los 6 miembros de EAJ-PNV, los 4 de EH-Bildu, 1 de LAB, 1 de Eusko ikaskuntza, 1 de Euskaltzaindia y Maite Iturbe, Directora del Ente, 14 de sus 20 miembros. (Recordar que para llevar a cabo esta reestructuración era necesario el apoyo de 2/3 del Consejo de Administración - 14 votos-). Sin los votos de Bildu y LAB el gobierno no hubiera sacado adelante este recorte.

La aprobación de esta CPE supone un recorte añadido al anterior de plantilla estructural en Eusko Irratia del 10%.

ELA considera que la decisión adoptada por el Consejo de Administración es muy grave por los siguientes motivos::

- El Consejo de Administración **da cobertura a la solución que el Gobierno de Urkullu plantea tras las graves**

**irregularidades realizadas en materia de contratación** en el grupo EITB en los últimos años. Es inaceptable que se pretenda poner fin a esa situación amortizando 30 puestos de trabajo.

- El Consejo de Administración **apoya al Gobierno en su estrategia de recortes y destrucción de empleo** que lleva realizando en los últimos años. Esta destrucción de empleo conlleva una merma en la calidad de la radio televisión pública vasca.
- **La decisión, más allá del acuerdo político en el Consejo, es una decisión unilateral de la empresa.** Los argumentos esgrimidos por la dirección del Ente para la amortización de puestos de trabajo (en resumen, problemas presupuestarios) no son diferentes a los que el propio gobierno plantea en el resto de la Administración. Aceptarlos, en nuestra opinión, significa dar por buena esa política presupuestaria. No es verdad, en modo alguno, que la única alternativa a la política presupuestaria que se nos impone sea aceptar recortes de plantilla.
- Denunciamos el voto favorable de LAB en el Consejo de Administración. ELA desea aclarar, en primer lugar, que la presencia de LAB en ese Consejo no se debe a ningún acuerdo intersindical, sino que fue acordada en sede parlamentaria entre los diferentes partidos políticos. En segundo lugar, LAB, con su actuación, incumple su compromiso como integrante del Comité Intercentros de la Radio que acordó el 24 de Abril un texto que decía lo siguiente: "El Comité Intercentros de Eusko Irratia convoca una concentración para mostrar al Consejo de Administración nuestra disconformidad con el recorte de plantilla que pretenden aprobar". ELA no encuentra justificación alguna, en términos sindicales, para este acuerdo.
- El acuerdo de PNV, EH Bildu y LAB es contrario a la reivindicación que realiza la representación mayoritaria de los y las trabajadores. Nos hemos movilizadado en favor de una CPE acordada con la representación sindical que respete los procedimientos legales, que afiance la política de euskaldunización y que no suponga, en ningún caso, destrucción de empleo. El acuerdo del Consejo en modo alguno cumple esos requisitos esenciales para ELA.

Es un mal acuerdo que, en cualquier caso, no puede justificarse con el argumento de que mejora la euskaldunización del Ente, cuando la realidad es que se destruyen 30 puestos de trabajo y no hay una partida presupuestaria destinada a un plan de euskaldunización con verdadera vocación de euskaldunizar el grupo EITB.

## 5. CONCLUSIONES

**1.- La política presupuestaria y la gestión de la Dirección de EITB ha traído graves consecuencias en materia laboral y de calidad de la radio televisión vasca.** Cambios de programación por falta de personal, recorte de horas de programación en directo, la calidad de las producciones ha empeorado por falta de material y de personal, drástico recorte de colaboradores etc.. son consecuencia de esa política.

**2.- EITB incumple los principios básicos recogidos en el art.3 de la ley 5/1982** de la creación del ente, tales como la

objetividad, el respeto de la pluralidad e imparcialidad de las informaciones etc...

**3- El bloqueo de la negociación colectiva y la pérdida de condiciones laborales** ha sido una constante en estos últimos años: El recorte salarial del 5 % del 2010, las congelaciones salariales del año 2011, 2012, 2013 y 2014 y el recorte de la paga extra del año 2012, se han unido a la destrucción de empleo que en los últimos años ha sido del 15 %.

**4.- En materia de contratación las irregularidades han sido constantes** con una intención clara de favorecer las políticas presupuestarias del gobierno, los intereses partidistas y la precariedad laboral.

**5.-El Consejo de Administración ha respaldado la línea marcada por el Gobierno Vasco en la política de recortes, destrucción de empleo y pérdida de calidad en EITB** (Como ejemplo los 30 puestos de trabajo destruidos con la CPE y los recortes mencionados en el punto 3).

**6.- La composición y el reparto del Consejo de Administración obedece a intereses partidarios** y el sindicato mayoritario ha sido excluido del mismo durante las últimas cuatro legislaturas.

## 6. PROPUESTAS DE ELA

### 1.- Política informativa del grupo EITB

ELA apuesta por una EITB plural plenamente comprometida con todos los valores de una sociedad democrática. Es inaplazable la revisión de la política informativa para asegurar el acceso a una información que responda y respete, también en la cuestión social, la pluralidad de este país y permita hacer comprensibles las alternativas a las políticas oficiales.

**2.- Consolidación de una partida presupuestaria** que suponga la apuesta clara y decidida para garantizar una radio televisión pública vasca de calidad.

### 3.- Empleo.

- Anulación del acuerdo del Consejo de Administración y convocatoria de una CPE acordada con la representación sindical que respete los procedimientos legales, que afiance la política de euskaldunización y que no suponga, en ningún caso, destrucción de empleo.

- Recuperación de los servicios externalizados con el mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras que realizan dichos servicios o, en su caso, con la equiparación con las condiciones laborales de los trabajadores/as contratados directamente por el grupo .

- El cumplimiento riguroso de la legislación laboral.

- La no externalización de servicios propios de EITB.

**4.- Recuperación del derecho a la negociación colectiva y compromiso para restituir las condiciones laborales de todos los derechos usurpados en los últimos años.**

**5.- Plan de euskaldunización.** Comprometer una partida presupuestaria para la euskaldunización del las trabajadoras/es.

**6.- Respeto a la representación sindical y mecanismos de participación.** Respeto a la negociación colectiva con la representación legal de los u las trabajadoras. Ésta no puede ser sustituida por la decisión unilateral del Consejo de Administración.